

Agentschap voor Onderwijsdiensten

**Personeel Basisonderwijs en Centra voor
Leerlingenbegeleiding
Personeel Secundair Onderwijs en Deeltijds
Kunstonderwijs**

Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassen- enonderwijs en Studietoelagen

Personeel Centra Volwassenenonderwijs



Ziekteverlof

INHOUDSTABEL

Ziekterecht statutaire personeelsleden	4
1. Tijdelijke personeelsleden in hoofdambt en bijbetrekking.....	4
1.1. Algemeen principe	4
1.2. Afwijking op het algemeen principe.....	8
1.3. Afwezigheid wegens ziekte voor en na een wettelijke feestdag, weekend en sommige vakanties.....	9
1.4. Afwezigheid te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde of arbeidsongeval bij een andere werkgever.	10
1.5. Ziekte en "Overwerk / Opnieuw in actieve dienst treden"	10
1.5.1. Overwerk.....	10
1.5.2. Opnieuw in actieve dienst treden	11
1.5.3. Gepensioneerde	11
1.6. Bezoldiging en administratieve toestand	11
2. Vast benoemde en tot de proeftijd toegelaten personeelsleden in hoofdambt	12
2.1. Algemeen principe	13
2.2. Berekening van het recht op ziekteverlof	15
2.3. Afwezigheid wegens ziekte voor en na een weekend, wettelijke feestdag en sommige vakanties.....	16
2.3.1. Principe	16
2.3.2. Het meesters- vak en dienstpersoneel	16
2.4. Afwezigheid wegens ziekte voor en na de zomervakantie (toepassing vanaf de zomervakantie 2008).....	17
2.4.1. Principe	17
2.4.2. Het jaarlijks vakantieverlof van het meesters- vak en dienstpersoneel	18
2.4.3. Het jaarlijks vakantieverlof in de Centra voor Basiseducatie.....	18
2.5. Afwezigheid te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde of arbeidsongeval bij een andere werkgever.	19
2.6. Ziekte en Overwerk/bijbetrekking – Herindiensttreders - Tijdelijk andere opdracht –Reaffectatie en wedertewerkstelling	19
2.6.1. Overwerk/Bijbetrekking.....	19
2.6.2. Opnieuw in actieve dienst treden.	19
2.6.3. Tijdelijk andere opdracht.....	20
2.6.4. Reaffectatie en wedertewerkstelling.....	21
2.7. Terbeschikkingstelling wegens ziekte.....	21
2.8. Pensioencommissie	23
2.9. Ambtshalve pensioen.....	25
3. Formaliteiten	27
3.1. Verplichtingen van de personeelsleden.....	27
3.1.1. Afwezigheid wegens ziekte.	27
3.1.2. Vrijwillige vervroegde werkhervatting.	28
3.1.3. Ziekteverlof tijdens verblijf of vertrek naar het buitenland	28
3.2. Controle en sancties	28
3.3. Elektronische communicatie.....	31
Aangepast of ander werk.....	32
Deeltijds werken.....	32
1. Wederaanpassing met halve dagtaak	32
1.1 Inleiding	32
1.2. Administratieve toestand en geldelijke toestand.....	33
1.3. Elektronische communicatie.....	34
2. Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.....	35
2.1 Inleiding	35
2.2. Aanvraag van het verlof	36
2.3. Opname van het verlof	37

2.4. Duur van het verlof	38
2.5. Einde van het verlof	39
52.6. Administratieve en geldelijke toestand	39
2.7. Elektronische communicatie	41
3. Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (LVVP med)	42
3.1. Inleiding	42
3.2. Aanvraag van het verlof	42
3.3. Opname van het verlof	44
3.4. Duur van het verlof	45
3.5. Einde van het verlof	45
3.6. Administratieve en geldelijke toestand	46
3.7. Elektronische communicatie	47
3.8. Situatie na 24 maanden	48
4. Deeltijdse tewerkstelling onbezoldigd tijdelijke personeelsleden	50
Organisatorische aanpassingen	51
5. Herinschakeling in het kader van een re-integratieprocedure	51
5.1. Definitie.	51
5.2. Procedure gezondheidsbeoordeling.	52
5.3. Tewerkstelling	52
5.3.1. aangepaste functiebeschrijving	53
5.3.2. Inperking draagwijdte vaste benoeming	53
5.3.3. Ander ambt	54
5.4. Instap re-integratie voor 01/09/2014	56
5.4.1. Bezoldiging en administratieve toestand tijdens de TBSOB.	56
5.4.2. Formaliteiten naar het Vlaams ministerie van onderwijs en vorming bij TBSOB	57
6. Herinschakeling na een beslissing van MEDEX	59
6.1. Definitie.	59
6.2. Procedure gezondheidsbeoordeling	59
6.3. Tewerkstelling	60
6.3.1. aangepaste functiebeschrijving	60
6.3.2. Inperking draagwijdte vaste benoeming	60
6.3.3. Ander ambt	61
6.4. Toekenning andere tewerkstelling voor 01/09/2014	64
6.4.1. Bezoldiging en administratieve toestand tijdens de TBSOB.	64
6.4.2. Formaliteiten naar het Vlaams ministerie van onderwijs en vorming bij TBSOB	66
7. Vlaamse ondersteuningspremie ingeval arbeidshandicap	67
Ziekterecht contractuele personeelsleden	68
1.1. Bepaling van het recht voor TWP's (arbeiders)	68
1.1.1. Uitputting recht op bezoldigd ziekteverlof	68
1.1.2. Berekening van het gewaarborgd salaris	69
1.1.3. Afwezigheid te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde	70
1.1.4. Administratieve toestand	71
1.2. Bepaling van het recht voor contractuelen (bedienden)	71
1.2.1. Uitputting recht op bezoldigd ziekteverlof	71
1.2.2. Berekening van het gewaarborgd salaris	71
1.2.3. Afwezigheid te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde	72
1.2.4. Administratieve toestand	72
1.3. Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte	72

Ziekterecht statutaire personeelsleden

1. Tijdelijke personeelsleden in hoofdambt en bijbetrekking

Bronvermelding:

[Besluit van de Vlaamse Regering van 15/02/2008](#) betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding
[Omzendbrief van 21/09/2007](#) Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Toepassingsgebied:

het voormelde besluit is van toepassing op de tijdelijk aangestelde personeelsleden van:

- het bestuurs- en onderwijzend personeel, met inbegrip van de godsdienstleerkrachten;
- het opvoedend hulppersoneel;
- het paramedisch en sociaal personeel;
- het psychologisch, orthopedagogisch, en medisch personeel;
- het administratief personeel;
- het ondersteunend personeel;
- het technisch personeel van het CLB

van de onderwijsinstellingen georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap, die onderworpen zijn aan:

- het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs;
 - het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding.
 - Het decreet van 07/07/2017 betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie
- de leden van inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken volgens
- het decreet van 08 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs
 - het decreet van 01 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken

1.1. Algemeen principe

Het tijdelijk personeelslid dat een eerste keer afwezig is wegens ziekte, krijgt een aantal kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof, berekend naar rato van één dag per reeks van tien dagen waarvoor een salaris of een salaristoelage wordt verstrekt als tijdelijk personeelslid sinds 1 april 1969.

Vóór 1 april 1969 konden tijdelijke personeelsleden zowel in het gemeenschapsonderwijs als in het gesubsidieerd onderwijs geen bezoldigd ziekteverlof genieten. Periodes

van afwezigheid wegens ziekte waren onbezoldigd en kwamen niet in aanmerking voor de anciënniteit

Het personeelslid Peeters A. werd een eerste maal als tijdelijk lerares aangesteld van 18/09/2007 tot en met 02/10/2007 en was ziek op 01/10/2007 en 02/10/2007.

Aantal werkelijke bezoldigde dagen tijdelijke diensten van 18/09/2007 tot en met 30/09/2007 = 13 kalenderdagen

Aantal kalenderdagen recht op bezoldigd ziekteverlof = $13/10 = 1$ (cijfer na de komma valt steeds weg).

Het ziekteverlof op 01/10/2007 is bezoldigd en het ziekteverlof op 02/10/2007 is onbezoldigd.

Als het personeelslid opnieuw afwezig is wegens ziekte, is het aantal kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof waarop het aanspraak kan maken, gelijk aan het aantal kalenderdagen, berekend volgens het voormelde principe en verminderd met het aantal kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof dat het sinds 1 april 1969 heeft genoten.

Voor de telling van het aantal dagen genoten ziekteverlof worden alleen de dagen bezoldigd ziekteverlof meegeteld die vallen binnen de periode die meetelt voor de berekening van het recht op bezoldigd ziekteverlof. Hieronder vallen sinds 01/09/2011 ook de $\frac{1}{2}$ en $\frac{1}{4}$ dagen ziekteverlof die worden aangerekend als gevolg van een [VVP ziekte](#).

Mevrouw Peeters A. verkreeg een nieuwe aanstelling als tijdelijk lerares van 08/10/2007 tot 22/10/2007 en was opnieuw ziek op 17/10/2007.

Aantal werkelijke bezoldigde dagen tijdelijke diensten:

van 18/09/2007 tot en met 01/10/2007 = 14 dagen (02/10/2007 was onbezoldigd)

van 08/10/2007 tot en met 16/10/2007 = 09 dagen

Aantal kalenderdagen recht op bezoldigd ziekteverlof = $14 + 9 = 23/10 = 2 - 1$ (al genoten bezoldigd ziekteverlof) = 1.

Het ziekteverlof op 17/10/2007 is bezoldigd.

De heer Vandenberghe B., tijdelijk leraar, is ziek vanaf 17/09/2012.

Hij genoot tot en met de vooravond 1766 bezoldigde dagen tijdelijke diensten waarbij al 76 bezoldigde ziektedagen werden opgenomen.

Hij genoot ook een VVP ziekte gedurende 61 dagen welke werden aangerekend als 30,50 bezoldigde ziektedagen.

Aantal kalenderdagen recht op bezoldigd ziekteverlof = $1766/10 = 176 - 76$ (al genoten bezoldigd ziekteverlof) – 30,50 (aangerekende duur VVP ziekte) = 69,50.

Er is nog een ziekterecht van 69 dagen (cijfer na de komma valt weg)

De volgende periodes van afwezigheden worden niet als ziekteverlof geteld en worden dus niet in mindering gebracht op het aantal genoten bezoldigde ziektedagen:

- Afwezigheden wegens ongeval veroorzaakt door een derde of arbeidsongeval bij een andere werkgever, maar gedekt door een vergoeding van de verantwoordelijke derde aan de Vlaamse Gemeenschap en dit ten belope het percentage waarvoor de derde aansprakelijk is gesteld
- Afwezigheden als gevolg van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van en naar het werk en als zodanig erkend door het Bestuur van de Medische Expertise
- Afwezigheden als gevolg van een beroepsziekte en als zodanig erkend door het Bestuur van de Medische Expertise
- een bedreiging door een beroepsziekte tijdens de zwangerschap en moederschapsbescherming;

- Afwezigheid ingevolge profylactisch verlof;
Het recht om afwezig te zijn is in deze gevallen niet gekoppeld aan het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop het personeelslid nog recht zou hebben. Als de bovenvermelde afwezigheden zich bevinden binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid dan worden deze afwezigheden dus zonder tijdsbeperking toegestaan.

Alleen de perioden waarvoor het personeelslid als tijdelijk personeelslid in hoofdamt of bijbetrekking, van 1 april 1969 af, een salaris of salaristoelage van de onderwijsadministratie heeft verkregen, ongeacht de aard van de instelling of het centrum waar die diensten werden gepresteerd, tellen mee om het aantal bezoldigde dagen genoten als tijdelijke te bepalen.

Vanaf 01/09/1989 komen enkel die perioden in aanmerking waarbij een salaris of salaristoelage door de Vlaamse onderwijsadministratie werd uitbetaald. Dus niet meer de diensten bij de Franse en Duitstalige gemeenschap.

Komen niet in aanmerking als tijdelijke diensten:

- reffectatie, wedertewerkstelling en tijdelijk andere opdracht
- dienstonderbrekingen: voltijdse staking, niet-bezoldigde voltijdse dienstonderbrekingen, onbezoldigd ziekteverlof, onbezoldigd bevallingsverlof
- diensten in het onderwijs, niet betaald door de onderwijsadministratie maar door een inrichtende macht, schoolbestuur (bv. gemeente)
- diensten gepresteerd in preciaire statuten zoals GECO, BTK, DAC, Stagiair NO, TWW, MVDP, CODO, COWE.
- niet-gesubsidieerde onderwijsdiensten

Per schooljaar mogen maximum 300 dagen worden aangerekend.

Voor de tijdelijke personeelsleden die tijdens de zomervakantie een uitgestelde bezoldiging ontvangen, geldt voor de telling van het aantal bezoldigde dagen genoten als tijdelijk personeelslid, de periode van 1 september tot 30 juni.

Een tijdelijk personeelslid aangesteld voor het volledige schooljaar 01/09/2006 tot 30/06/2007 en met onbezoldigd ziekteverlof gedurende 2 dagen heeft in dat schooljaar $303 - 2 = 301$ dagen bezoldigde tijdelijke diensten. Het schooljaar 2006/2007 moet echter beperkt worden tot 300 dagen.

Voor alle tijdelijke personeelsleden die geen recht hebben op uitgestelde bezoldiging (en doorbetaald worden in de maanden juli en augustus) wordt er geteld van 1 september tot 31 augustus met daarna een beperking tot 300 dagen. Het betreft hier onder meer het administratief personeel en de selectie- en bevorderingsambten. Ook het genoten ziekteverlof in de maanden juli en augustus wordt hier in rekening gebracht.

Vermits er niet langer een onderscheid wordt gemaakt tussen de berekening van het ziekteverlof voor de prestaties die als hoofdamt en bijbetrekking worden beschouwd, tussen de berekening van het ziekteverlof in het volledig leerplan en het beperkt leerplan wordt voortaan de afwezigheid wegens ziekte als ziekteverlof aangerekend voor alle opdrachten die op dat ogenblik worden uitgeoefend (opdrachten in de hogescholen blijven buiten beschouwing).

Wanneer er echter diensten, gepresteerd in de hogescholen en bezoldigd door de onderwijsadministratie, meetellen om het recht op het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof voor de tijdelijke personeelsleden van de onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs te berekenen, dan moet ook het genoten bezoldigd ziekteverlof in de hogescholen gedurende deze perioden in aanmerking worden genomen voor de telling van het aantal genoten dagen bezoldigd ziekteverlof in de andere onderwijsniveaus.

Mevrouw Peeters A. verkreeg bijkomend een tijdelijke aanstelling in het hoger onderwijs als lector van 20/10/2007 tot en met 08/11/2007. Zij meldde zich enkel ziek in HO op 22/10/2007 en deze ziektedag werd op dit niveau aangerekend als bezoldigd ziekteverlof.

Gezien dit ziekteverlof niet werd gemeld in het secundair onderwijs werd deze dag evenmin aangerekend als ziekteverlof maar wordt later wel meegenomen in de telling van het aantal dagen genoten bezoldigd ziekteverlof.

Mevrouw Peeters A verkreeg in het secundair onderwijs een verlenging van haar opdracht als tijdelijke lerares van 23/10/2007 tot 13/11/2007 en is opnieuw ziek op 09/11/2007.

Aantal werkelijke bezoldigde dagen tijdelijke diensten:

van 18/09/2007 tot en met 01/10/2007 = 14 dagen

van 08/10/2007 tot en met 08/11/2007 = 32 dagen

Aantal kalenderdagen recht op bezoldigd ziekteverlof = $14 + 32 = 46/10 = 4 - 2$ (al genoten bezoldigd ziekteverlof SO) – 1 (al genoten bezoldigd ziekteverlof HO) = 1

Het ziekteverlof op 09/11/2007 is bezoldigd.

Uitzondering:

De personeelsleden uitsluitend aangesteld op 31/12/2017 in een Centrum van Basis-educatie en die uitsluitend verder werken in het Centrum vanaf 01/01/2018 bekomen, voor de duur van die aanstelling, op 01/01/2018 een aantal kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof toegekend van vijftien dagen per twaalf maanden geldelijke anciënniteit.

Voor de toekenning van het ziekterecht wordt de hoogste geldelijke anciënniteit op 31/12/2017 genomen.

Er wordt geen rekening gehouden met het opgenomen ziekteverlof voor 01/01/2018. Vanaf 01/01/2018 volgen deze personeelsleden dan de gewone principes van het ziekteverlof tijdelijken onderwijs.

Het tijdelijk personeelslid moet zijn opdracht effectief hebben opgenomen. Het volstaat niet dat een personeelslid door een inrichtende macht of schoolbestuur tijdelijk werd aangesteld. Hij moet ook daadwerkelijk in dienst getreden zijn de eerste schooldag vooraleer het personeelslid aanspraak kan maken op bezoldigd ziekteverlof.

Een personeelslid tijdelijk aangesteld op 1 september, maar die als gevolg van een afwezigheid wegens ziekte op 1 september niet in dienst kan treden kan geen aanspraak maken op bezoldigd ziekteverlof.

Een tijdelijk personeelslid aangesteld op zondag 1 september maar dat op maandag 2 september niet in dienst kan treden omwille ziekte heeft wel recht op een salaris voor de zondag maar kan geen aanspraak maken op bezoldigd ziekteverlof vanaf 2 september.

Deze regel geldt eveneens voor het tijdelijke personeelslid met een voltijdse dienstonderbreking op 1 september/eerste schooldag (bevallingsverlof, ouderschapsverlof, ...) en die aansluitend op deze dienstonderbreking afwezig is wegens ziekte.

Deze regel geldt niet alleen voor nieuwe aanstellingen op 1 september van een schooljaar, maar ook voor nieuwe aanstellingen in de loop van een schooljaar.

Een tijdelijk personeelslid aangesteld op 1 september en met bevallingsverlof van 1 september tot 15 november kan op 16 november, als gevolg van een afwezigheid wegens ziekte, tot 20 november niet in dienst treden.

Voor de periode van 16 november tot 20 november kan dit personeelslid geen aanspraak maken op bezoldigd ziekteverlof. Dit is een periode van onbezoldigd ziekteverlof.

Een personeelslid onafgebroken tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur (TADD) over de schooljaren heen en ziek op 1 september of aansluitend ziek op bevallingsverlof bij het begin van het schooljaar, heeft wel recht op bezoldigd ziekteverlof - uiteraard voor zover dit recht nog niet is uitgeput - doch beperkt tot dezelfde TADD-opdracht die betrokkene uitoefende op 31 augustus.

Een personeelslid, TADD voor 20/20 fysica in de 3^{de} graad TSO tot 31 augustus, bekomt op 1 september op basis van zijn TADD voor fysica een nieuwe aanstelling voor 15/20 fysica in de 3^{de} graad TSO. Daarnaast krijgt hij ook een aanstelling voor 5/20 chemie in de 2^{de} graad waarvoor hij geen TADD rechten heeft opgebouwd.

Door ziekte kan betrokkene op 1 september zijn opdracht niet opnemen. Betrokkene heeft geen recht op bezoldigd ziekteverlof voor 5/20 chemie, omdat betrokkene voor dit vak geen TADD rechten heeft, maar wel voor de 15/20 fysica in de 3^{de} graad TSO.

Tijdens een periode van ziekteverlof kan het tijdelijk personeelslid met of zonder TADD een bijkomende aanstelling krijgen, maar ontvangt het geen bezoldiging voor deze nieuwe aanstelling. Het personeelslid kan immers omwille van de ziekte deze bijkomende opdracht niet effectief opnemen.

Het kan gaan zowel om een volledig nieuwe aanstelling (aanstelling in een andere school) of om een uitbreiding van bestaande opdrachten (in dezelfde school).

1.2. Afwijking op het algemeen principe

In afwijking van het voormelde algemeen principe kan het personeelslid dat onmiddellijk aangesteld werd voor de volledige duur van het schooljaar en dat afwezig is wegens ziekte, voor dat schooljaar aanspraak maken op dertig kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof, als de toepassing van het voormelde algemeen principe in zijn geval minder gunstig is.

Het hoeft niet per se om een voltijdse aanstelling te gaan, maar het personeelslid moet zijn opdracht wel effectief hebben opgenomen vóór de afwezigheid wegens ziekte ingaat.

Een personeelslid Janssens C. wordt tijdelijk aangesteld voor het volledige schooljaar 2007/2008 en werd ziek op 18/10/07 tot en met 26/10/2007.

Aantal werkelijk bezoldigde dagen tijdelijke diensten:

van 01/09/2007 tot en met 17/10/2007 = 47 dagen.

Aantal kalenderdagen recht op bezoldigd ziekteverlof = $47/10 = 4$.

Volgens het algemeen principe heeft betrokkene recht op bezoldigd ziekteverlof van 18/10/07 tot en met 21/10/07 = 4 dagen.

Volgens de afwijking op het algemeen principe heeft betrokkene recht op bezoldigd ziekteverlof van 18/10/07 tot en met 26/10/2007 = 9 dagen = gunstigste regeling (recht op 30 kalenderdagen).

Eens dat de keuze gemaakt is tussen het algemeen principe of de afwijking op het algemeen principe, is die keuze onomkeerbaar en geldt ze voor de rest van dat schooljaar.

Die keuze wordt gemaakt op de eerste dag van afwezigheid wegens ziekte van het desbetreffende schooljaar en wordt ieder schooljaar opnieuw bepaald.

Het personeelslid Janssens C. wordt opnieuw ziek van 08/11/2007 t.e.m. 04/12/2007.

Als gevolg van de initiële keuze "afwijking op het algemeen principe" heeft het personeelslid nog recht op 30 – 9 (bezoldigde ziekteperiode van 18/10/07 tot en met 26/10/2007) = 21 bezoldigde ziektedagen.

Het ziekteverlof van 08/11/2007 tot en met 28/11/2007 is bezoldigd.

De periode van 29/11/2007 tot en met 04/12/2007 is onbezoldigd.

Als het personeelslid echter vrijwillig of gedwongen zijn ambt neerlegt of onderbreekt voor het einde van het schooljaar, wordt het verschil berekend tussen de bezoldiging die de betrokkene heeft gekregen op grond van de afwijkende regeling en de bezoldiging bij toepassing van het algemene principe. Dat verschil wordt van het personeelslid teruggevorderd.

Een vaste benoeming tijdens het schooljaar in dat ambt geeft geen aanleiding tot een herziening van de afwijking.

Het personeelslid Janssens C neemt vrijwillig ontslag op 05/12/2007. Het recht op ziekteverlof wordt her berekend op basis van het algemeen principe.

Aantal werkelijk bezoldigde dagen tijdelijke diensten:

van 01/09/2007 tot en met 17/10/2007 = 47 dagen.

Aantal kalenderdagen recht op bezoldigd ziekteverlof = $47/10 = 4$.

Volgens het algemeen principe heeft betrokkene recht op bezoldigd ziekteverlof van 18/10/07 tot en met 21/10/07 = 4 dagen.

De periode van 22/10/2007 tot 26/10/2007 en van 08/11/2007 tot 04/12/2007 is onbezoldigd. Het ten onrechte ontvangen salaris(toelage) voor deze periode wordt hem teruggevorderd.

Wanneer betrokkene echter in de loop van dat schooljaar (na 1 september) een dienstonderbreking neemt zoals loopbaanonderbreking, onbezoldigd ouderschapsverlof, bedreigd door een beroepsziekte tijdens de zwangerschap, moederschapsbescherming of bevallingsverlof, brengt dit geen herberekening van het recht op bezoldigd ziekteverlof met zich mee.

1.3. Afwezigheid wegens ziekte voor en na een wettelijke feestdag, weekend en sommige vakanties

Als een personeelslid afwezig is wegens ziekte de kalenderdag vóór een wettelijke feestdag, een weekend, een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie en eveneens afwezig is wegens ziekte de kalenderdag na dezelfde wettelijke feestdag, hetzelfde weekend, dezelfde herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, dan word(t)(en) de tussenliggende kalenderdag(en) eveneens als afwezigheid wegens ziekte aangerekend

Dit geldt eveneens indien een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie of een wettelijke feestdag aansluit of voorafgaat aan een weekend.

Een personeelslid is met ziekteverlof van 22/10/07 tot en met vrijdag 26/10/2007. Na de herfstvakantie is betrokkene opnieuw ziek vanaf maandag 05/11/07 tot 8/11/07. De tussenliggende periode van 27/10/2007 tot 04/11/2007 wordt hem eveneens aangerekend als een afwezigheid wegens ziekte.

Deze regeling is niet van toepassing op de grote vakantie, maar wel op de wettelijke feestdagen en weekends tijdens de grote vakantie voor die tijdelijken die geen recht hebben op uitgestelde bezoldiging en doorbetaald worden in de maanden juli en augustus.

Het is uiteraard mogelijk dat de tweede ziekteperiode geen verband houdt met de eerste ziekteperiode. In dat geval mag de tussenliggende periode niet aangerekend worden als een afwezigheid wegens ziekte tenzij het doktersattest effectief ziekteverlof vermeldt op de wettelijke feestdag of tijdens het weekend, herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie.

Om dit te bewijzen moet het personeelslid zelf het initiatief nemen en het controleorgaan (Certimed) verzoeken het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming mede te delen dat op grond van de in zijn bezit zijnde elementen de tussenliggende kalenderdag(en) niet als bezoldigd ziekteverlof mag/mogen worden aangerekend.

Als het controleorgaan dit niet kan beoordelen op basis van de reeds beschikbare attesten kan het eventueel aanvullende bewijsmiddelen opvragen. Het personeelslid bezorgt daartoe een [medisch attest](#) of een medisch getuigschrift aan het controleorgaan waaruit moet blijken dat de tweede ziekteperiode inderdaad geen enkel verband houdt met de eerste ziekteperiode. Meer info: [omzendbrief van 20 januari 1999](#) betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte.

De werkelijk gepresteerde arbeidsdagen op een wettelijke feestdag of tijdens een weekend, een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie mogen evenmin aangerekend worden als ziekteverlof. Een verklaring van de directeur is hier echter noodzakelijk voor het werkstation.

1.4. Afwezigheid te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde of arbeidsongeval bij een andere werkgever.

De afwezig te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde of ingeval van een arbeidsongeval bij een andere werkgever (die geen gesubsidieerde of gefinancierde onderwijsinstelling is), wordt gemeld als ziekteverlof.

Onder voorwaarden kunnen zij voortaan een aantal dagen bezoldigd ziekteverlof "terugkrijgen" ten belope van het percentage waarvoor de derde aansprakelijk is gesteld. De aanvulling van het recht op een aantal dagen bezoldigd ziekteverlof heeft alleen gevolgen bij latere afwezigheden wegens ziekte.

(zie ook omzendbrief van [15 december 1999](#), [6 november 2012](#) en cursus schoolsecretariaten '[Verwerking van arbeidsongeval en buitendienstongeval](#)')

1.5. Ziekte en "Overwerk / Opnieuw in actieve dienst treden"

1.5.1. Overwerk

Met ingang van 01/09/2009 blijft het recht op een toelage voor overwerk tijdens de periode van ziekte behouden, in zoverre het recht op bezoldigd ziekteverlof tijdelijke niet uitgeput is.

Er gebeuren echter geen inhoudingen voor ziekte en invaliditeit op de uren bezoldigd als overwerk, waardoor er geen recht is op een uitkering van het ziekenfonds.

1.5.2. Opnieuw in actieve dienst treden

Tijdelijke personeelsleden met verlof verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen of ter beschikking gesteld wegens persoonlijke aangelegenheid kunnen opnieuw in actieve dienst treden.

Voor de berekening van het ziekteverlof vallen betrokkenen verder onder toepassing van de regelgeving van de tijdelijke personeelsleden.

(BVR van 4 september 2009 betreffende bepaalde aspecten van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde personeelsleden van het onderwijs die opnieuw in actieve dienst treden of prestaties leveren die als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd)

1.5.3. Gepensioneerde

Een gepensioneerde, definitief op rust gesteld, kan opnieuw een betrekking tijdelijk waarnemen.

Voor de berekening van het ziekteverlof vallen betrokkenen onder toepassing van de regelgeving van de tijdelijke personeelsleden.

(omzendbrief van 25/09/2009 'Een gepensioneerde die in het onderwijs of bij de inspectie in dienst treedt')

Indien de gepensioneerde (opnieuw) wordt vast benoemd in het onderwijs valt zij/hij uiteraard onder de regeling voor vast benoemde personeelsleden

1.6. Bezoldiging en administratieve toestand

De bezoldigde afwezigheden wegens ziekte zijn periodes van bezoldigd verlof en worden gelijkgesteld met dienstactiviteit. Als die periode zich binnen de aanstelling bevindt, heeft het personeelslid tijdens dat verlof recht op een salaris of salaristoelage en op verhoging tot een hoger salaris of een hogere salaristoelage.

Als de afwezigheid wegens ziekte van een personeelslid langer duurt dan de periode waarvoor het werd aangesteld, mag de toepassing van de bepalingen m.b.t. het recht op bezoldigd ziekteverlof niet tot gevolg hebben dat de betrokkene bezoldigd wordt gedurende een periode na de datum waarop zijn tijdelijke aanstelling is beëindigd.

Het recht op een aantal dagen bezoldigd ziekteverlof neemt alleszins een einde op 30 juni voor de personeelsleden die recht hebben op een uitgestelde bezoldiging. Voor personeelsleden die geen recht hebben op uitgestelde bezoldiging (en doorbetaald worden in de maanden juli en augustus) neemt het recht op een aantal dagen bezoldigd ziekteverlof een einde op 31 augustus.

Op het ogenblik dat het personeelslid het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop het voor het geheel van zijn loopbaan recht heeft, heeft opgebruikt, ontvangt het niet langer een

salaris of een salaristoelage. Het personeelslid ontvangt dan een uitkering van het ziekenfonds, indien uitkeringsgerechtigde.

Het betrokken personeelslid ontvangt vanwege het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming een attest waarbij een overzicht wordt gegeven van de onbezoldigde periode(s). Het personeelslid overhandigt dit attest aan zijn ziekenfonds zodat dit weet vanaf welke datum er uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid dienen te gebeuren.

De onbezoldigde afwezigheden wegens ziekte zijn geen periodes van bezoldigd verlof en worden niet gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het personeelslid heeft tijdens het onbezoldigd ziekteverlof geen recht op een salaris of salaristoelage, noch op een verhoging tot een hoger salaris of een hogere salaristoelage.

De periodes van onbezoldigd ziekteverlof worden in aanmerking genomen bij de berekening van de EJT, voor zover zij binnen de aanstelling vallen.

Een personeelslid dat tijdens de hele referentieperiode van de EJT een uitkering ontvangt van de mutualiteit, ontvangt echter geen EJT van het Vlaamse ministerie van onderwijs en vorming.

Een personeelslid met onbezoldigd ziekteverlof die een vaste benoeming bekommt, valt vanaf dan voor die opdracht onder de regelgeving ziekteverlof voor vast benoemde personeelsleden.

2. Vast benoemde en tot de proeftijd toegelaten personeelsleden in hoofdambt

Bronvermelding:

[Besluit van de Vlaamse Regering van 15/02/2008](#) betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding
[Omzendbrief van 21/09/2007](#) Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Toepassingsgebied:

het voormelde besluit is van toepassing op de vast benoemde en tot de proeftijd toegelaten aangestelde personeelsleden van:

- het bestuurs- en onderwijzend personeel, met inbegrip van de godsdienstleerkrachten;
- het opvoedend hulppersoneel;
- het paramedisch en sociaal personeel;
- het psychologisch, orthopedagogisch, en medisch personeel;
- het administratief personeel;
- het ondersteunend personeel;
- het technisch personeel van het CLB;
- het meesters- vak en dienstpersoneel

van de onderwijsinstellingen georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap, die onderworpen zijn aan:

- [het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs](#);
- [het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding](#).
- [Het decreet van 07/07/2017 betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie](#)

➤ de leden van inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken volgens

- [Het decreet van 08/05/2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs](#)
- [Het decreet van 01/12/1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken](#)

2.1. Algemeen principe

De vast benoemde en tot de proeftijd toegelaten personeelsleden krijgen voor de hele duur van hun loopbaan, dertig kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof per twaalf maanden sociale anciënniteit.

Uitzondering:

1. Voor de personeelsleden van de voormalig MST-equipes die naar de nieuw opgerichte centra voor leerlingenbegeleiding zijn overgedragen, wordt voor de periode vóór 01/09/2000 het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof per twaalf maanden sociale anciënniteit vastgesteld op vijftien kalenderdagen.

Voor de administratief medewerker van de personeelscategorie van het beleids- en ondersteunend personeel van het basisonderwijs, wordt voor de periode vóór 1/09/2003 het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof per twaalf maanden sociale anciënniteit is vastgesteld op vijftien kalenderdagen.

2. De personeelsleden uitsluitend aangesteld op 31/12/2017 in een Centrum van Basiseducatie en die uitsluitend verder werken in het Centrum vanaf 01/01/2018 bekomen, voor de duur van die aanstelling, op 01/01/2018 een aantal kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof toegekend van vijftien dagen per twaalf maanden geldelijke anciënniteit.

De toekenning van het ziekterecht wordt bepaald op basis van het ambt met de hoogste geldelijke anciënniteit op 31/12/2017.

Er wordt geen rekening gehouden met het al opgenomen ziekteverlof voor 01/01/2018. Vanaf 01/01/2018 volgen deze personeelsleden dan de gewone principes van het ziekteverlof voor vast benoemden onderwijs.

Het personeelslid dat op het ogenblik van zijn afwezigheid wegens ziekte geen zesendertig maanden (= 3 jaar) sociale anciënniteit heeft verworven, heeft het recht op negentig kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof.

De sociale anciënniteit kan men definiëren als het "contingent" aantal jaren dat het recht opent op bezoldigd ziekteverlof. Deze anciënniteit wordt in jaren uitgedrukt. Per

jaar sociale anciënniteit krijgen vast benoemde of tot de proeftijd toegelaten personeelsleden 30 dagen bezoldigd ziekteverlof.

De berekening van de sociale anciënniteit gebeurt op basis van de geldelijke anciënniteit, maar is niet altijd gelijk aan de geldelijke anciënniteit. Voor het bepalen van de sociale anciënniteit tellen immers meer of minder diensten mee dan voor de geldelijke anciënniteit.

De sociale anciënniteit van een personeelslid is gelijk aan de som van:

1° zijn geldelijke anciënniteit zoals die vastgesteld wordt op basis van de bepalingen van de bezoldigingsregeling of van de bezoldigingsregelingen die, op het ogenblik van de afwezigheid wegens ziekte, op hem van toepassing is;

2° de duur van de diensten die hij gepresteerd heeft vóór de leeftijd, vermeld in de klasse van zijn salarisschaal, voor zover die diensten voldoen aan de andere vereisten, gesteld in de toe te passen bezoldigingsregeling;

Bij de berekening van de sociale anciënniteit worden ook de diensten in aanmerking genomen die gepresteerd werden nadat het betrokken personeelslid het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt.

3° in voorkomend geval, de geldelijke anciënniteit, verworven in opdrachten die in het onderwijs met volledig leerplan als bijbetrekking werden beschouwd, op voorwaarde dat de diensten nog niet volgens punt 1° en 2° zijn meegerekend. Voor de berekening van die anciënniteit geldt de berekeningswijze van diensten die als hoofdamt worden beschouwd;

4° in voorkomend geval, de geldelijke anciënniteit, verworven in bijbetrekking in het onderwijs voor sociale promotie of deeltijds kunstonderwijs, op voorwaarde dat de diensten nog niet volgens punt 1°, 2° of 3° zijn meegerekend;

5° in voorkomend geval, de duur van de diensten die voor de berekening van de geldelijke anciënniteit op grond van één van de bepalingen uit het KB van 15 april 1958, het KB van 1 december 1970 of het KB van 10 maart 1965 wel in aanmerking werden genomen, op voorwaarde dat ze volgens punt 1°, 2°, 3° of 4° nog niet werden meegeteld:

De som van deze diensten wordt verminderd met de tijd, die als in aanmerking komende dienst geldt als nuttige ervaring (verworven in de privé sector) van het voormelde [artikel 17 van het koninklijk besluit van 15 april 1958](#) en in zoverre deze diensten werden opgenomen in de geldelijke anciënniteit op het ogenblik van de afwezigheid wegens ziekte (niet van toepassing voor het deeltijds kunstonderwijs).

Uitzondering:

Voor de personeelsleden van de voormalig MST-equipen, wordt de sociale anciënniteit, voor de periode vóór 01/09/2000 enkel rekening gehouden met de geldelijke anciënniteit verworven in een gesubsidieerde MST-equipe.

Voor de administratief medewerker van de personeelscategorie van het beleids- en ondersteunend personeel van het basisonderwijs, wordt de sociale anciënniteit, voor de periode vóór 1/09/2003 berekend op basis van de prestaties vermeld in het [koninklijk besluit van 1 december 1970](#) houdende bezoldigingsregeling van het administratief personeel,

het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, en op basis van de prestaties, geleverd als werknemer in het "Bijzonder tijdelijk kader" en in het "Derde arbeidscircuit".

De sociale anciënniteit wordt berekend op de vooravond van het ziekteverlof.

Het personeelslid P. Janssens is geboren op 13/12/1972. De minimumleeftijd van zijn salarisschaal begint op 22 jaar. Hij wordt ziek vanaf 13/10/2007 en presteerde volgende diensten:

		Anciënniteit:	Geldelijk	Sociaal
01/05/96 t.e.m. 31/08/98	nuttige ervaring "Sofina Brussel"		02j 04m 03d	00j 00m 00d
01/11/98 t.e.m. 31/12/01	tijdelijk leraar		03j 01m 20d	03j 01m 20d
01/01/02 t.e.m. 12/10/07	vast leraar		05j 09m 00d	05j 09m 00d
		Totaal:	11j 02m 23d	08j 11m 20d

Totaal recht op ziekteverlof op 13/10/07 = 8 jaar sociale anciënniteit x 30 dagen = 240 dagen

2.2. Berekening van het recht op ziekteverlof

Het totale recht op bezoldigd ziekteverlof berekend op basis van de verworven "sociale anciënniteit" moet in mindering gebracht worden met het aantal dagen al genoten bezoldigd ziekteverlof gedurende die diensten die in aanmerking komen voor de berekening van deze sociale anciënniteit, sinds 1 januari 1958. Hieronder vallen sinds 01/09/2011 ook de ½ en ¼ dagen ziekteverlof die worden aangerekend als gevolg van een [VVP ziekte](#).

De volgende periodes van afwezigheden worden niet als ziekteverlof geteld en worden dus niet in mindering gebracht op het aantal genoten bezoldigde ziektedagen:

- Het langdurige verlof, toegestaan tussen 1 januari 1958 en 1 juli 1968 krachtens artikel 3 van het koninklijk besluit van 30 december 1959 betreffende de ziekte- en bevallingsverloven der leden van het personeel van het Rijksonderwijs (o.a. afwezigheden als gevolg van tuberculose, poliomyelitis, geestesziekte, ed.)
- Afwezigheden wegens ongeval veroorzaakt door een derde of arbeidsongeval bij een andere werkgever, maar gedekt door een vergoeding van de verantwoordelijke derde aan de Vlaamse Gemeenschap en dit ten belope het percentage waarvoor de derde aansprakelijk is gesteld
- Afwezigheden als gevolg van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van en naar het werk en als zodanig erkend door het Bestuur van de Medische Expertise
- Afwezigheden als gevolg van een beroepsziekte en als zodanig erkend door het Bestuur van de Medische Expertise
- De periodes van terbeschikkingstelling wegens ziekte
- Onbezoldigd ziekteverlof genoten als tijdelijk personeelslid
- Afwezigheden als gevolg van bedreiging door een beroepsziekte tijdens de zwangerschap en moederschapsbescherming
- Afwezigheid ingevolge profylactisch verlof
- De periode van wederaanpassing met halve dagtaak toegestaan door het Bestuur van de Medische Expertise
- Het bezoldigd ziekteverlof genoten vóór 01/09/2000 als personeelslid van de voormalige MST-equipes en het bezoldigd ziekteverlof genoten vóór 01/09/2003 als administratief medewerker van de personeelscategorie van het beleids- en ondersteunend personeel van het basisonderwijs
- De perioden van verlof verminderde prestaties omwille van ziekte voor 01/09/2011

Het personeelslid P. Janssens genoot tijdens de perioden welke in aanmerking werden genomen voor de sociale anciënniteit volgende bezoldigde ziekteverloven:

- van 12/10/1999 t.e.m. 19/10/1999 = 08 dagen
- van 08/11/2001 t.e.m. 30/11/2001 = 23 dagen
- van 02/09/2006 t.e.m. 31/01/2007 = 152 dagen = totaal van 183 dagen

Met een sociale anciënniteit van 8 jaar had betrokkene recht op 240 dagen bezoldigd ziekteverlof. Hiervan genoot betrokkene al 183 dagen, waardoor hij nog effectief recht heeft op 57 dagen. Indien betrokkene langdurig ziek is vanaf 13/10/07 overschrijdt hij zijn recht op bezoldigd ziekteverlof vanaf 09/12/2007.

Alvorens het betrokken personeelslid, in geval van overschrijding, ter beschikking te stellen wegens ziekte, wordt de sociale anciënniteit opnieuw berekend op de vooravond van de overschrijding.

Voor ons personeelslid P. Janssens moet de sociale anciënniteit opnieuw vastgesteld worden op de vooravond van 09/12/2007.

	Anciënniteit:	Geldelijk	Sociaal
01/05/1996 t.e.m. 31/08/1998	nuttige ervaring "Sofina Brussel"	02j 04m 03d	00j 00m 00d
01/11/1998 t.e.m. 31/12/2001	tijdelijk leraar	03j 01m 20d	03j 01m 20d
01/01/2002 t.e.m. 08/12/2007	vast leraar	05j 11m 00d	05j 11m 00d
	Totaal:	11j 04m 23d	09j 00m 20d

Met een sociale anciënniteit van 9 jaar heeft betrokkene recht op 270 dagen bezoldigd ziekteverlof. Hiervan genoot betrokkene t.e.m. 08/12/2007 al $183 + 57 = 240$ dagen, waardoor hij nog effectief recht heeft op 30 dagen bezoldigd ziekteverlof vanaf 09/12/2007.

Betrokkene overschrijdt het recht op bezoldigd ziekteverlof vanaf 08/01/2008.

Gezien betrokkene op de vooravond van 08/01/2008 nog steeds een sociale anciënniteit bekomt van 9 jaar wordt hij vanaf 08/01/2008 definitief ter beschikking gesteld wegens ziekte.

Vermits er niet langer vanaf 01/09/2007 een onderscheid wordt gemaakt tussen de berekening van het ziekteverlof voor de prestaties die als hoofdambt en bijbetrekking worden beschouwd, tussen de berekening van het ziekteverlof in het volledig leerplan en het beperkt leerplan wordt voortaan de afwezigheid wegens ziekte als ziekteverlof aangerekend voor alle opdrachten die op dat ogenblik worden uitgeoefend (opdrachten in de hogescholen blijven echter buiten beschouwing).

Wanneer er echter diensten, gepresteerd in de hogescholen, meetellen in de sociale anciënniteitsberekening, dan moet ook het genoten bezoldigd ziekteverlof in de hogescholen gedurende deze perioden in aanmerking worden genomen voor de telling van het aantal genoten dagen bezoldigd ziekteverlof in de andere onderwijsniveaus.

2.3. Afwezigheid wegens ziekte voor en na een weekend, wettelijke feestdag en sommige vakanties

2.3.1. Principe

☒ [zie tijdelijke personeelsleden](#)

2.3.2. Het meesters- vak en dienstpersoneel

Bronvermelding: omzendbrief van 23/05/2003 Maatregelen betreffende het jaarlijks vakantieverlof van het meesters-, vak- en dienstpersoneel

Wanneer het personeelslid afwezig is wegens ziekte of ter beschikking gesteld is wegens ziekte tijdens de kerstvakantie mag de verlofperiode tussen kerstmis en nieuwjaar niet aangerekend worden als ziektedagen indien het compensatiedagen betreft.

Een verklaring van de directeur is hier echter noodzakelijk voor het werkstation om de aangerekende ziektedagen tijdens de kerstvakantie in de periode van 27 december tot en met 31 december terug te geven.

2.4. Afwezigheid wegens ziekte voor en na de zomervakantie (toepassing vanaf de zomervakantie 2008)

2.4.1. Principe

Als een personeelslid gedurende minimum 10 kalenderdagen afwezig is wegens ziekte in een periode van 15 kalenderdagen vóór de zomervakantie en eveneens gedurende minimum 10 kalenderdagen afwezig is wegens ziekte in een periode van 15 kalenderdagen na dezelfde zomervakantie, dan wordt de zomervakantie eveneens als afwezigheid wegens ziekte aangerekend.

Om de zomervakantie als afwezigheid wegens ziekte aan te rekenen moet het personeelslid 10 kalenderdagen, niet noodzakelijk aansluitend, totaliseren in de periode van 16 juni tot en met 30 juni en eveneens 10 kalenderdagen, niet noodzakelijk aansluitend, totaliseren in de periode van 1 september tot en met 15 september.

Een personeelslid is ziek van 12/06/09 tot 20/06/09 en van 23/06/09 tot 27/06/09. In de periode van 16 juni tot 30 juni is betrokkene 10 dagen ziek.

Het personeelslid is eveneens ziek van 01/09/09 tot 04/09/09 en van 07/09/09 tot 11/09/09. Het weekend van 05/09/09 tot 06/09/09 wordt hem eveneens aangerekend als ziekteverlof. Hierdoor is betrokkene in de periode van 1 september tot 15 september 11 dagen ziek.

Aangezien aan **beide** voorwaarden voldaan is, wordt de periode van 01/07/2009 tot 31/08/2009 hem ook aangerekend als ziekteverlof.

Een weekend voor of na de zomervakantie wordt eveneens aangerekend als ziekteverlof indien er een melding ziekteverlof is tot aan of na het weekend.

Een personeelslid is langdurig ziek vanaf maandag 3 september. De zomervakantie van 1 juli tot en met 31 augustus moet aangerekend worden als een afwezigheid wegens ziekte omdat het personeelslid 10 kalenderdagen afwezig was wegens ziekte in de 15 kalenderdagen vóór de zomervakantie. Het weekend van 1 en 2 september wordt eveneens aangerekend als ziekteverlof.

Het is uiteraard mogelijk dat de tweede ziekteperiode geen verband houdt met de eerste ziekteperiode. In dat geval mag de tussenliggende periode niet aangerekend worden als een afwezigheid wegens ziekte tenzij het doktersattest effectief ziekteverlof vermeldt tijdens de zomervakantie.

Om dit te bewijzen moet het personeelslid zelf het initiatief nemen en het controleorgaan (Certimed) verzoeken het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming mede te delen dat op grond van de in zijn bezit zijnde elementen de tussenliggende kalenderdag(en) niet als bezoldigd ziekteverlof mag/mogen worden aangerekend.

Het bewijs wordt door het personeelslid geleverd met een [medisch attest](#) of een medisch getuigschrift dat aan het controleorgaan wordt voorgelegd. Hieruit moet blijken dat de tweede ziekteperiode inderdaad geen enkel verband houdt met de eerste ziekteperiode. Indien mogelijk kan het controleorgaan oordelen op grond van de attesten die al in zijn bezit zijn, zo niet is het mogelijk dat het controleorgaan aanvullende bewijsmiddelen vraagt.

De werkelijk gepresteerde werkdagen tijdens de zomervakantie mogen evenmin aangerekend als ziekte. Een verklaring van de directeur is hier echter noodzakelijk voor het werkstation.

2.4.2. Het jaarlijks vakantieverlof van het meesters- vak en dienstpersoneel

Bronvermelding: omzendbrief van 23/05/2003 Maatregelen betreffende het jaarlijks vakantieverlof van het meesters-, vak- en dienstpersoneel

De leden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel, die een volledig burgerlijk jaar voltijds werken, hebben jaarlijks recht op 35 dagen vakantie waarvan zij minstens 20 werkdagen opeenvolgend moeten opnemen in de periode van 1 juli tot 31 augustus. Ingeval bepaalde verloven, afwezigheden en terbeschikkingstellingen wordt dit aantal in evenredige mate verminderd.

Een personeelslid dat ziek wordt voor de aanvang van zijn vakantieverlof kan zijn verlof laten intrekken. Hij is dan uiteraard met ziekteverlof. Het vakantieverlof kan dan op een ander moment genomen worden.

Vakantiedagen kunnen echter zonder werkhervatting na een periode van ziekteverlof aanvangen op voorwaarde dat de aanvraag tot het nemen van vakantiedagen werd toegestaan.

Indien het personeelslid tijdens zijn vakantie ziek wordt, loopt het vakantieverlof door tot het einde van de duur waarvoor het aangevraagd wordt. Er worden voor die periode geen ziektedagen aangerekend.

Bij hospitalisatie en ziekteverlof wegens herstelperiode tijdens het vakantieverlof wordt het vakantieverlof stopgezet en kunnen deze dagen op een later moment genomen worden. Voor deze periode worden dan wel ziektedagen aangerekend.

Een verklaring van de directeur is hier echter noodzakelijk voor het werkstation om de ten onrechte aangerekende ziektedagen tijdens zijn vakantieperiode in de loop van het burgerlijk jaar terug te geven.

2.4.3. Het jaarlijks vakantieverlof in de Centra voor Basiseducatie

Bronvermelding: Omzendbrief VWO/2017/01 van 14 december 2017 betreffende het statuut personeelsleden basiseducatie.

De personeelsleden van de CBE hebben recht op 35 verlofdagen per kalenderjaar. Personeelsleden hebben recht op 5 dagen bijkomend verlof indien:

- zij uiterlijk op 31 augustus 2008 reeds 55 jaar waren;
- Zij uiterlijk op 1 september 2008 in dienst waren.

Het personeelslid neemt de jaarlijkse verlofdagen op naar keuze doch met inachtneming van de behoeften van de dienst en dit onder verantwoordelijkheid van de directeur. Jaarlijks kunnen verlofdagen overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar. Deze dagen moeten opgenomen zijn vóór 1 mei van het volgend kalenderjaar.

Aangezien de personeelsleden in de basiseducatie dus niet werken in een regime met een vaste zomervakantie van 1 juli tot 31 augustus, is de generieke regeling zoals opgenomen in punt 2.4.1. over het doortrekken van het ziekteverlof tijdens de maanden juli en augustus. Er wordt enkel rekening gehouden met de effectief opgenomen periodes van ziekteverlof.

2.5. Afwezigheid te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde of arbeidsongeval bij een andere werkgever.

De afwezig te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde of ongeval van een arbeidsongeval bij een andere werkgever (die geen gesubsidieerde of gefinancierde onderwijsinstelling is), wordt gemeld als ziekteverlof.

Onder voorwaarden kunnen de afwezigheden als gevolg van dergelijk ongeval niet in aanmerking worden genomen als ziekteverlof ten belopen van het percentage waarvoor de derde aansprakelijk is gesteld.

Dit geeft aanleiding tot het opnieuw bepalen van het recht op ziekteverlof.

(zie ook omzendbrief van [15 december 1999](#), [6 november 2012](#) en cursus schoolsecretariaten '[Verwerking van arbeidsongeval en buitendienstongeval](#)')

2.6. Ziekte en Overwerk/bijbetrekking – Herindiensttreders - Tijdelijk andere opdracht –Reaffectatie en wedertewerkstelling

2.6.1. Overwerk/Bijbetrekking

In overeenstemming met de bepalingen van de artikelen 4 en 42 van het [KB van 15/04/1958](#) wordt bij de vaststelling van een ambt met volledige prestaties geen rekening gehouden met de administratieve toestand van het personeelslid. Bijgevolg kan het gebeuren dat bij de vaststelling van het ambt met volledige prestaties uren van vaste benoeming als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd.

Het personeelslid krijgt hiervoor een toelage voor het overwerk en een salaris voor de bijbetrekking als tijdelijk personeelslid. Voor de berekening van het ziekteverlof, wat betreft het overwerk en de bijbetrekking, vallen betrokkenen vanaf 01/09/2009 dan ook onder toepassing van de regelgeving van de tijdelijke personeelsleden.

✉ [zie tijdelijke personeelsleden](#)

2.6.2. Opnieuw in actieve dienst treden.

Vast benoemde personeelsleden met verlof verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen, afwezigheid verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid, ter beschikking gesteld wegens persoonlijke aangelegenheid, deeltijds of volledig ter beschikking gesteld wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand het rustpensioen, kunnen opnieuw in actieve dienst treden.

Dit is reglementair vastgelegd in het [Besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009](#) betreffende bepaalde aspecten van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde personeelsleden van het onderwijs die opnieuw in actieve dienst treden of prestaties leveren die als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd.

Het personeelslid krijgt voor de herindiensttreding opdracht een salaris(toelage) als tijdelijk personeelslid. Voor de berekening van het ziekteverlof vallen betrokkenen vanaf 01/09/2009 dan ook onder toepassing van de regelgeving van de tijdelijke personeelsleden.

☒ [zie tijdelijke personeelsleden](#)

2.6.3. Tijdelijk andere opdracht.

Bronvermelding:

[Besluit van de Vlaamse regering tot regeling van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde vast benoemde personeelsleden van het onderwijs, de psycho-medisch-sociale centra, de pedagogische begeleidingsdiensten, de inspectie en de dienst voor onderwijsontwikkeling, tijdelijk aangesteld of tijdelijk belast met een opdracht waarvoor ze niet vast benoemd zijn van 28 APRIL 1998 - Hfdst IV Art 7 § 3](#)

Met uitzondering van de verloven en vakanties, bedoeld in § 2, is de toelage 'beter bezoldigde opdracht' bij een onderbreking van de opdracht die het toekennen van de toelage wettigt, alleen verschuldigd als de onderbreking niet langer dan veertien opeenvolgende kalenderdagen duurt.

Een personeelslid, tijdelijk aangesteld met een andere opdracht vanaf 01/09/2007, werd ziek van 01/10/2009 tot 16/10/2009 = 16 opeenvolgende kalenderdagen.
Het personeelslid heeft geen recht op de toelage voor de tijdelijk andere opdracht tijdens de periode van 01/10/2007 tot 16/10/2009.

Wanneer het een [VVP ziekte](#) betreft op de uren tijdelijk andere opdracht, is de toelage niet meer verschuldigd voor de niet meer gepresteerde uren wanneer de onderbreking meer dan veertien opeenvolgende kalenderdagen duurt.

Indien het personeelslid een lagere bezoldiging ontvangt omwille van een minder bezoldigde tijdelijk andere opdracht blijft deze lagere bezoldiging behouden tijdens de duur van het ziekteverlof.

Personeelsleden die via een verlof TAO fungeren bij de inspectie in een tijdelijke opdracht van inspecteur, worden er steeds als een tijdelijk personeelslid beschouwd ook voor de berekening van het ziekteverlof.

Personeelsleden die via een verlof TAO fungeren in het hoger onderwijs hebben geen recht op bezoldiging noch op bezoldigd ziekteverlof.

2.6.4. Reaffectatie en wedertewerkstelling.

Het recht op een toelage beter bezoldigd ambt ingevolge R/W blijft behouden.

2.7. Terbeschikkingstelling wegens ziekte

Op het ogenblik dat het vast benoemd personeelslid het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop het voor het geheel van zijn loopbaan recht heeft, heeft opgebruikt, wordt het door de inrichtende macht of schoolbestuur ter beschikking gesteld wegens ziekte (TBSWZ).

Het vast benoemde personeelslid ontvangt dan niet langer een salaris of een salaristoelage maar wel een wachtgeld(toelage).

Het bedrag van het wachtgeld(toelage) wordt per jaar geldelijke anciënniteit, berekend op basis van het laatste activiteitssalaris van elke vast benoemde opdracht, naar rata van:

- 5% per jaar voor de eerste vijf jaren = $5 \times 5j = 25\%$;
- 4% per jaar voor de vijf volgende jaren = $4 \times 5j = 20\%$;
- 2% per jaar voor de resterende jaren = $2 \times Xj = 2X\%$.

Het bedrag van het wachtgeld(toelage) mag niet lager zijn dan de 50% en niet hoger zijn dan 75% van het laatste activiteitssalaris (brutosalaris).

Het personeelslid P. Janssens werd een eerste maal ter beschikking gesteld wegens ziekte vanaf 08/01/2008.

Met een geldelijke anciënniteit voor zijn volledige opdracht van 11j 05m 23d op de vooravond = 07/01/2008 heeft hij recht op een wachtgeld van $(5 \text{ jaren} \times 5\%) + (5 \text{ jaren} \times 4\%) + (1 \text{ jaar} \times 2\%) = 25\% + 20\% + 2\% = 47\%$ van het laatste activiteitssalaris.

Het bedrag van het wachtgeld mag echter niet lager zijn dan 50% van het laatste activiteitssalaris.

Gedurende de terbeschikkingstelling wegens ziekte heeft het personeelslid geen recht op verhoging van de geldelijke anciënniteit.

Het bedrag van het wachtgeld(toelage) blijft ongewijzigd tijdens de periode van terbeschikkingstelling wegens ziekte, uitgezonderd bij:

- wijziging in de regelgeving;
- vermindering van de opdracht; (b.v. door gedeeltelijk ontslag)
- uitbreiding van of nieuwe vaste benoeming;
- indexverhoging.

Een personeelslid, deeltijds vast benoemd voor 8 uren en tijdelijk voor 10 uren, dat zijn ziekteverlof in de loop van november 2014, zowel als tijdelijke en als vaste heeft uitgeput, komt als vast benoemde in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte. Het personeelslid ontvangt een wachtgeld berekend op het laatste activiteitssalaris voor de 8 uren vaste benoeming. Voor de 10 tijdelijke uren komt het personeelslid in de stand non-activiteit en krijgt het vanwege het ziekenfonds een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid.

Op 1 juli daaropvolgend, tijdens de periode van terbeschikkingstelling, wordt zijn vaste benoeming uitgebreid van 8 naar 15 uren. Vanaf deze datum wordt nu ook het wachtgeld herberekend op basis van een activiteitssalaris voor 15 uren benoeming. Deze uitbreiding kan wel geen aanleiding geven tot

een wijziging van het toe te kennen percentage (= geen verhoging van de geldelijke anciënniteit). Voor de overige 3 tijdelijke uren krijgt hij verder vanwege het ziekenfonds een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid.

Een personeelslid aangesteld in het secundair onderwijs al opvoeder met salarisschaal 158 is ter beschikking gesteld wegens ziekte vanaf 01/10/2013 tot 31/08/2014. Betrokkene bekomt per 01/07/2014 een nieuwe vaste benoeming in het kader van een bevordering tot een hogere salarisschaal 106 in hetzelfde ambt. Het wachtgeld wordt vanaf 01/07/2014 herberekend op basis van de nieuwe salarisschaal maar zonder verhoging van de geldelijke anciënniteit

Een personeelslid dat op het ogenblik van de aanvang TBSWZ deeltijds werkt als gevolg van een verlofstelsel, krijgt voor de duur van het verlof een wachtgeld(toelage) berekend op het laatste activiteitssalaris verbonden aan de deeltijdse betrekking.

Het personeelslid P. Janssens is vast benoemd als leraar algemene vakken met een opdracht van 20/20 en werd ter beschikking gesteld wegens ziekte met ingang van 08/01/2008 met een wachtgeld van 50% van het laatste activiteitssalaris. Op 01/09/2007 bekwam betrokkene voor het schooljaar 2007/2008 een 'Verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen' voor 8 uren. Gedurende de periode van het toegekende verlofstelsel ontvangt betrokkene een wachtgeld van 50% berekend op 12/20 in overeenstemming met een geldelijke anciënniteit van 11j05m23d

De periode van terbeschikkingstelling wegens ziekte wordt onderbroken door bevallingsverlof, geboorteverlof, opvangverlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij, onbezoldigd ouderschapsverlof en volledig ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking.

Deze verlopen worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit en geven bijkomend recht op sociale anciënniteit.

Tijdens het bevallingsverlof, geboorteverlof en opvangverlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij heeft het vast benoemde personeelslid opnieuw recht op het salaris of de salaristoelage.

De overige volledige loopbaanonderbrekingen geven geen bijkomend recht op sociale anciënniteit wanneer het personeelslid voorafgaand TBSWZ is en erna de dienst omwille van ziekte niet terug opneemt.

Een personeelslid beëindigt haar periode waarvoor TBSWZ en neemt aansluitend vanaf 01/10/2013 een volledige loopbaanonderbreking tot 31/08/2014. Betrokkene is opnieuw ziek vanaf 01/09/2014. Zij maakt geen aanspraak op een verhoogde sociale anciënniteit en wordt onmiddellijk TBSWZ met een zelfde wachtgeld(toelage) als voor de LBO.

Als het personeelslid effectief hervat, krijgt het zijn geldelijke en sociale anciënniteit terug met een maximum van twee jaar (voor alle terbeschikkingstellingen samen: TBS ziekte, TBS ambtsontheffing, volledige TBSOB zonder REA of WTW).

Het personeelslid dat wegens ziekte ter beschikking gesteld is, heeft recht op een wachtgeld of wachtgeldtoelage waarvan het bedrag gelijk is aan zijn laatste activiteitssalaris, als de aandoening waaraan hij lijdt als ernstige en/of langdurige ziekte wordt erkend.

Het is het Bestuur van de Medische Expertise (MEDEX) die beslist of de aandoening, waaraan het personeelslid lijdt, een dergelijke ziekte is. Deze beslissing mag niet geno-

men worden alvorens het personeelslid voor ten minste 6 maanden voor de aandoening waaraan hij lijdt met ziekteverlof en/of ter beschikking gesteld is.

Enkel de eerste beslissing waarin MEDEX de aandoening al dan niet als een ernstige en langdurige ziekte erkent, brengt mogelijk een herziening mee van het toegekende wachtgeld met terugwerkende kracht tot de begindatum van zijn terbeschikkingstelling wegens ziekte, tenzij het bij beslissing van MEDEX een latere ingangsdatum betreft.

Elke volgende beslissing heeft slechts uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van de beslissing, tenzij de betekening gebeurde de eerste dag van een maand. Dan heeft de beslissing toch uitwerking vanaf de eerste dag van die maand. Deze uitwerking is niet van toepassing indien Medex een vroegere ingangsdatum bepaalt.

2.8. Pensioencommissie

Het personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ziekte wordt opgeroepen om te verschijnen voor de Pensioencommissie van MEDEX die een beslissing kan nemen over de verdere toekomst van het personeelslid in het onderwijs.

Het personeelslid is verplicht om bij oproeping te verschijnen voor de Pensioencommissie.

De beslissing van MEDEX wordt aangetekend verzonden aan het personeelslid en na het verstrijken van de beroepstermijn ook aan het werkstation. Het personeelslid kan immers binnen een termijn van 30 dagen bezwaar indienen tegen de beslissing van MEDEX.

De beslissing van de Pensioencommissie is drieledig van aard:

- ze spreekt zich uit over de erkenning als ernstige en langdurige ziekte (☒ [zie TBSWZ](#)).
- een uitspraak wordt gedaan betreffende zware handicap en zelfredzaamheid.

Deze informatie kan een basis vormen voor de uitbetaling van een pensioensupplement.

- één van de volgende beslissingen wordt genomen betreffende de verdere loopbaan van het personeelslid:
 1. Het personeelslid vervult thans, op medisch vlak de voorwaarden niet om toegelaten te worden tot het vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen, maar:
 - het personeelslid is geschikt om op normale en regelmatige wijze zijn functies uit te oefenen: het personeelslid moet onmiddellijk hervatten de eerste werkdag na ontvangst van het aangetekende schrijven van de pensioencommissie aan het personeelslid.

De beslissing waarbij het personeelslid het werk moet hervatten wordt door aantekening van beroep opgeschort.

- o het personeelslid is thans ongeschikt om zijn functies te vervullen en moet over een bepaald aantal maanden opnieuw door de pensioencommissie onderzocht worden tenzij het inmiddels zijn functies hervat heeft.

Bij niet hervatting moet de afwezigheid verder gestaafd worden door een medisch attest, blijft het personeelslid verder ter beschikking gesteld wegens ziekte en wordt het later opnieuw opgeroepen voor een nieuwe onderzoek door de pensioencommissie.

- o het personeelslid is thans ongeschikt om zijn functies te vervullen, doch is geschikt om onmiddellijk, bij wijze van wederaanpassing gedurende een bepaalde periode halftijds tewerkgesteld te worden (☒ [zie wederaanpassing halve dag-taak](#)).
- o het personeelslid is definitief ongeschikt om zijn gewone werkzaamheden uit te oefenen, doch nog geschikt bevonden voor een specifieke functie (☒ zie [herinschakeling na een beslissing van MEDEX](#)).

2. Het personeelslid vervult op medisch vlak, wegens lichamelijke ongeschiktheid voor elke functie, de voorwaarden om toegelaten te worden tot het tijdelijk vroegtijdig pensioen. Hij moet over een bepaald aantal maanden (maximum 18 maanden) opnieuw door de pensioencommissie onderzocht worden (oproeping hiervoor gebeurt door de FPD (Federale Pensioendienst)).

Het personeelslid mag na zes maanden zelf vragen om opnieuw door de pensioencommissie onderzocht te worden.

Het tijdelijke vroegtijdig pensioen kan maximaal 2 jaar duren en wordt gemeld met een dienstonderbreking RL2 code 095.

Het tijdelijk rustpensioen is enkel van toepassing voor de vaste personeelsleden. De tijdelijke personeelsleden zijn tijdens deze periode met onbezoldigd ziekteverlof.

Gedurende deze periode van afwezigheid is betrokkene op non-activiteit maar blijft titularis van de betrekking. Indien betrokkene opnieuw de dienst hervat, alvorens de termijn van 24 maanden verstreken is, wordt de periode van non-activiteit gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Een werkhervatting is maar mogelijk nadat de pensioencommissie het personeelslid geschikt vindt om te werken.

3. Het personeelslid vervult op medisch vlak, wegens definitieve ongeschiktheid voor elke functie, de voorwaarden om toegelaten te worden tot het definitief vroegtijdig pensioen.

De beslissing van de Pensioencommissie voor hoger vermelde punten 2 en 3, heeft uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op het schrijven, waarbij de beslissing

aan betrokkene wordt meegedeeld. Indien tegen deze beslissing hoger beroep wordt aangetekend, zijn er twee mogelijkheden:

- als de beslissing in eerste aanleg in beroep wordt bevestigd dan blijft de uitwerking datum van eerste aanleg behouden
- als de beslissing in beroep deze in eerste aanleg teniet doet, dan heeft de nieuwe beroepsbeslissing pas uitwerking op de eerste van de maand volgend op de betekening van deze beroepsbeslissing.

Ook van toepassing op elke nieuwe beslissing tijdens de duur van het tijdelijk pensioen.

Indien toegelaten tot het definitief vroegtijdig pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid wordt het personeelslid, zowel voor zijn vast benoemde als tijdelijke opdracht, zonder opzegging uit zijn ambt ontslagen.

2.9. Ambtshalve pensioen

Het personeelslid dat de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt ambtshalve gepensioneerd wanneer het vanaf zijn 60^{ste} verjaardag 365 dagen afwezigheid telt wegens ziekte met inbegrip van de aangerekende ziektedagen tijdens het verlof verminderde prestaties wegens ziekte (§ 3-4-5 van artikel 83 van de wet van 5/8/78).

De leeftijd van 60 jaar wordt als volgt opgeschoven:

62 jaar vanaf 1 juli 2016

62 jaar en 6 maanden vanaf 1 januari 2017

63 jaar vanaf 1 januari 2018

De pensionering gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 365 dagen afwezigheid worden bereikt, ongeacht een dienstherhvatting. Deze pensionering wordt gelijkgesteld met pensionering wegens lichamelijke ongeschiktheid.

Deze 365 dagen hoeven geen aaneensluitende periode te zijn. Deze 365 dagen kunnen worden gevormd door ziekteverlof, het verlof verminderde prestaties wegens ziekte, de terbeschikkingstelling wegens ziekte en tijdelijk rustpensioen.

Een personeelslid dat de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt op 15/04/2013 bekwam een totaal van 365 dagen ziektedagen op woensdag 06/05/2015 en heeft de dienst na ziekte terug hervat vanaf maandag 11/05/2015. Hij moet ambtshalve met pensioen op 01/06/2015. Een tewerkstelling vanaf 01/06/2015 kan enkel als een gepensioneerde die tijdelijk opnieuw in dienst treedt.

Als gevolg van de statutaire bepalingen in de decreten rechtspositie personeelsleden van 27 maart 1991 kan niemand ter beschikking worden gesteld of gehouden, vanaf de datum waarop hij aanspraak kan maken op een rustpensioen (P-datum) en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

De 30 dienstjaren zijn aanneembare diensten zoals bepaald in de wetgeving van de Federale Pensioendienst (FPD)

De pensionering gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin het personeelslid ter beschikking wordt gesteld wegens ziekte, ongeacht een diensthervatting, indien hij aan de voorwaarden voldoet. Deze pensionering wordt gelijkgesteld met pensionering wegens lichamelijke ongeschiktheid.

Indien het personeelslid niet aan de voorwaarden voldoet moet hij op dat ogenblik niet op pensioen

Indien het personeelslid verder ziek blijft neemt de pensionering een aanvang op het ogenblik dat hij wel de voorwaarden "30 dienstjaren" en "P-datum" bereikt of voldoet aan de voorwaarde van 365 dagen ziekte.

Een personeelslid 60 jaar op 15/01/2014 is doorlopend ziek vanaf 01/02/2016 en heeft dan nog een ziekterecht van 400 dagen. Hierdoor wordt zij na de leeftijd van 60 jaar TBSWZ vanaf 07/03/2017.

Na de leeftijd van 60 jaar totaliseert zij echter 365 ziektedagen op 30/01/2017. Op dat ogenblik geldt de voorwaarde 365 dagen ziekte vanaf de leeftijd van 62j6m. Het personeelslid is 62j6m op 15/07/2016. Zij overschrijdt de 365 dagen op 15/07/2017.

- op 07/03/2017 telt zij 30 dienstjaren die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen en heeft als P-datum 01/02/2017. Personeelslid moet ambtshalve met pensioen vanaf 01/04/2017
- op 07/03/2017 telt zij geen 30 dienstjaren die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen en is haar P-datum is ten vroegste 01/08/2019. Personeelslid moet ambtshalve met pensioen vanaf 01/08/2017

3. Formaliteiten

Bronvermelding:

[BVR van 08 december 1993](#) "Besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1993 betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte"

[Omzendbrief van 20 januari 1999](#) "Controle op de afwezigheid wegens ziekte"

3.1. Verplichtingen van de personeelsleden

3.1.1. Afwezigheid wegens ziekte.

Bij elke afwezigheid verwittigt het personeelslid de directeur het eerste uur van de afwezigheid of het eerste schooluur.

De melding kan gebeuren door een derde persoon, maar het personeelslid blijft verantwoordelijk.

Bij een ééndagsziekte moet enkel de directie van de school van tewerkstelling verwittigd worden. Bij meerdere dagen ziekte of verlenging van de ééndagsziekte moeten alle directies verwittigd worden.

Indien het personeelslid niet op zijn gewone woonplaats/verblijfadres verblijft, moet het zijn tijdelijke verblijfplaats meedelen aan de directeur, zodat deze een controle kan aanvragen.

Het personeelslid stuurt een [afwezigheidsattest](#) naar de directie(s) en een [medisch attest](#) naar het controleorgaan. Indien nodig vermeldt het personeelslid de tijdelijke verblijfplaats op het medisch attest. Tijdelijke personeelsleden moeten ook tijdig en op correcte wijze hun ziekenfonds verwittigen.

Ingeval een ééndagsziekte is een afwezigheidsattest en een medisch attest niet nodig. Indien verder ziek dient een afwezigheidsattest en een medisch attest te worden opgestuurd voor de duur van de verlenging.

Verlengingen van het ziekteverlof moeten aan de directeur medegedeeld worden op de vooravond van de dag waarop het lopende attest verstrijkt.

Elke verandering van verblijfplaats tijdens de afwezigheid moet vooraf aan het controleorgaan gemeld worden.

Hospitalisatie wordt, met vermelding van de vermoedelijke duur, ook aan het controleorgaan gemeld d.m.v. een medisch attest. Dit om te vermijden dat een controlearts zich aanmeldt op de verblijfplaats en er zijn afwezigheid vaststelt.

Het personeelslid mag de woon- of verblijfplaats de eerste 24 uur van de afwezigheid alleen verlaten om medische redenen (bezoek aan dokter, ziekenhuis, apotheek). Deze afwezigheid moet, zo nodig, achteraf bewezen worden.

Deze verplichtingen gelden eveneens voor alle personeelsleden die tewerkgesteld zijn buiten het onderwijs (vb. detacheringen). Ook zij moeten vóór 10 uur 's morgens hun hiërarchische

meerdere van de organisatie waar de opdracht vervuld wordt, verwittigen en het medisch attest naar het bevoegde controleorgaan van de organisatie opsturen. De organisatie brengt het Vlaams ministerie van onderwijs en vorming van de afwezigheid op de hoogte.

Personeelsleden, ter beschikking gesteld wegens ziekte, moeten de verplichtingen ingevolge afwezigheid wegens ziekte blijven naleven en kunnen gecontroleerd worden door het controleorgaan.

Het werk aanvatten en nadien verlaten wegens ziekte valt niet onder de bepalingen van een ééndagsziekte en geldt niet als een afwezigheid wegens ziekte. Gezien deze dag niet valt onder de controlebepalingen hoeft de directeur dan ook geen controle aan te vragen.

3.1.2. Vrijwillige vervroegde werkhervatting.

Bij vrijwillige vervroegde werkhervatting moet de directeur de dag vooraf verwittigd worden, zo niet is het personeelslid niet verzekerd tegen arbeidsongevallen tijdens het traject van zijn woon- of verblijfplaats naar de school op de dag van de hervatting.

Indien het personeelslid vrijwillig het werk hervat, moet de directie van de onderwijsinstelling het controleorgaan hiervan die dag op de hoogte brengen.

Bij verplichte vervroegde werkhervatting door de controlearts is het personeelslid wel verzekerd tegen arbeidsongevallen en moet het personeelslid de directeur vooraf niet verwittigen. De directie van de onderwijsinstelling moet wel de werkhervatting melden aan het controleorgaan.

3.1.3. Ziekteverlof tijdens verblijf of vertrek naar het buitenland .

Wie ziek wordt tijdens een verblijf in het buitenland en hierdoor na de wettelijke feestdag, het weekend of een verlofperiode het werk niet kan hervatten, moet deze ziekte staven met een attest van een lokale arts die verklaart dat het personeelslid niet in staat is zich te verplaatsen naar België.

Zodra het personeelslid zich mag verplaatsen van de lokale arts, moet het naar België terugkeren en, tenzij het onmiddellijk het werk hervat, de formaliteiten betreffende de afwezigheid wegens ziekte vervullen voor de verdere duur van afwezigheid in België.

Het personeelslid met ziekteverlof dat voor meer dan 1 dag naar het buitenland wil gaan, moet ten minste 4 kalenderdagen vóór het vertrek een controleonderzoek aanvragen d.m.v. het [medisch attest](#).

Deze verplichting geldt enkel indien de reis naar het buitenland vevat is in de periode als vermeld op het medisch attest. Dus niet voor die periode binnen een schoolvakantie waarin betrokkene ziek valt.

3.2. Controle en sancties

De controle van het personeelslid door het controleorgaan kan gebeuren op initiatief van:

- de directie of hiërarchische meerdere via een [aanvraag voor medische controle](#);

Een inrichtende macht/schoolbestuur kan een wegens ziekte afwezige directeur laten controleren.

- het bevoegde werkstation;
- het controleorgaan;

Criteria voor controle zijn: diagnose, duur van de voorgeschreven afwezigheid, medische historiek.

- het personeelslid indien het controle vóór vertrek naar buitenland, een aanvraag verlof verminderde prestaties wegens ziekte of een aanvraag langdurig verlof verminderde prestaties wegens medische redenen betreft. Aanvraag via het medisch attest.

De aanvraag voor een controle kan gebeuren per telefoon, email of schriftelijke aanvraag. Telefonische aanvragen moeten altijd schriftelijk of per fax worden bevestigd.

Voor controles die nog dezelfde dag moeten uitgevoerd worden, gebeurt de controle-aanvraag vóór de middag.

Een controle kan op alle dagen plaatsvinden, ook op zon- en feestdagen, gedurende de volledige periode van ongeschiktheid. De controle gebeurt op normale uren, waarbij de tijd tussen 21 uur en 8 uur uitgesloten wordt.

De controleonderzoeken gebeuren in principe bij het personeelslid thuis (woon- of verblijfplaats). Personeelsleden die hun woonplaats niet mogen verlaten, moeten uiteraard gedurende de hele periode thuis zijn. De andere personeelsleden moeten de eerste 24 uur thuis zijn.

De controle kan ook gebeuren in het buitenland.

Personeelsleden bij wie de controlearts zich tevergeefs aanmeldt, worden mogelijk opgeroepen om zich bij de controlearts aan te bieden tijdens het eerstvolgende spreekuur. De controlearts laat altijd een bericht na. Afwezige personeelsleden moeten bij hun terugkeer in de woon- of verblijfplaats dan ook onmiddellijk hun brievenbus controleren.

Bij controle van een ééndagsziekte wordt het afwezige personeelslid niet opgeroepen. Indien het personeelslid toch meerdere dagen ziek is moet betrokkene zelf een nieuwe afspraak maken bij het controleorgaan.

Wanneer blijkt dat bij laattijdige aanmelding het dossier door de controlearts al werd doorgezonden naar het controleorgaan moet het personeelslid onverwijld persoonlijk contact opnemen met het controleorgaan, zo niet zal dit beschouwd worden als een weigering om zich aan de controle te onderwerpen.

De controlearts beslist, na medisch onderzoek, over de gegrondheid van de afwezigheid wegens ziekte en deelt dit, bij middel van een document dat voor ontvangst wordt ondertekend, onmiddellijk mee aan betrokkene.

Volgende mogelijkheden doen zich voor:

- de controlearts acht de afwezigheid wegens ziekte gerechtvaardigd;
- de controlearts acht de afwezigheid wegens ziekte niet of niet langer gerechtvaardigd en het betrokken personeelslid gaat hiermee akkoord;

Indien geen rechtvaardiging bij een ééndagsziekte zonder medisch attest, dient het personeelslid zijn dienst onmiddellijk te hervatten. In de andere gevallen her- vat het personeelslid zijn dienst op de eerstvolgende werkdag, tenzij de controle- arts een andere dag bepaalt.

Wanneer de behandelende arts oordeelt dat betrokkene op de voorziene datum van hernemen nog steeds ziek is of omwille van een andere ziekte werkonbe- kwaam is neemt deze eerst contact op met de controlearts, alvorens een nieuw attest in te sturen.

- de controlearts acht de afwezigheid wegens ziekte niet of niet langer gerechtvaar- digd. Het betrokken personeelslid gaat **niet akkoord** met deze beslissing.

Het personeelslid neemt contact op met zijn behandelende arts en indien deze evenmin akkoord gaat met de beslissing van de controlearts moet de behande- lende arts alleszins 24 uur vóór de datum van verplichte hervatting, overleg ple- gen met de controlearts. Anders wordt de beslissing van de controlearts als defi- nitief beschouwd.

Het overleg schort de beslissing van de controlearts op tot de definitieve be- slissing. Het personeelslid informeert bij haar eigen arts naar de beslissing van het overleg.

Naargelang het resultaat van het overleg kunnen zich volgende situaties voor- doen:

De behandelende arts en de controlearts bereiken een akkoord over de datum van werkhervatting.

Het personeelslid moet hervatten op de gestelde datum.

Er is geen overeenstemming binnen de 24 uur. Beiden stellen in gezamenlijk overleg een scheidsrechter aan die binnen de 24 uur na zijn aanstelling zijn beslissing aan betrokkene mededeelt. Deze beslissing is bindend.

De resultaten van de controle worden zowel aan de schooldirectie als het ministerie van On- derwijs en Vorming medegedeeld.

Personeelsleden worden als ongewettigd afwezig beschouwd en verliezen hun recht op sala- ris(toelage) voor de duur van hun afwezigheid wanneer zij:

- de directie niet verwittigen bij ééndagsziekte;
- de vereiste attesten niet of niet onmiddellijk naar de directeur en het controleorgaan versturen;

- de eerste 24 uur niet beschikbaar blijven;
- zich niet aan de controle van het controleorgaan onderwerpen;
- geen gevolg geven aan de beslissing van de controlearts of scheidsrechter om de dienst te hervatten;
- zonder voorafgaandelijk overleg tussen de behandelende arts en de controlearts een nieuw medisch attest insturen waarbij een door de controlearts ingekorte afwezigheid geheel of gedeeltelijk wordt herbevestigd (=Protestattest).

Mogelijke protestattesten:

- Er wordt een nieuw attest ingediend met als begindatum de hervattingdatum geadviseerd door de controlearts en met dezelfde einddatum als het oorspronkelijke attest.
- Er wordt een nieuw attest ingediend met een begindatum de hervattingdatum geadviseerd door de controlearts en met een einddatum die vóór de oorspronkelijke einddatum ligt.
- Er wordt een nieuw attest ingediend met als begindatum de hervattingdatum geadviseerd door de controlearts en dat langer duurt dan het oorspronkelijke attest. Dit is een protestattest, maar enkel voor de periode van het oorspronkelijke attest.
- Er wordt een nieuw attest ingediend met een begindatum na de hervattingdatum geadviseerd door de controlearts en met dezelfde einddatum als of met een einddatum die vóór de oorspronkelijke einddatum ligt. Dit is een protestattest indien er geen dag werkhervatting is geweest.
- Er wordt een nieuw attest ingediend met als begindatum de dag volgend op de einddatum van het oorspronkelijke attest. Dit is geen protestattest, de ziekteperiode werd immers nog niet gecontroleerd.

3.3. Elektronische communicatie.

Ziekteverlof is een niet-opdrachtgebonden dienstonderbreking die gemeld wordt met een RL2 – gebeurteniscode 23001 waarin zowel de begindatum als de einddatum van de afwezigheid wordt vermeld als aangeduid op het afwezigheidsattest.

Opgelet, ook ééndagsziekten moeten gemeld worden.

Verlenging van het ziekteverlof wordt eveneens gemeld met een RL2 – gebeurteniscode 23001 waarin de nieuwe ziekteperiode vermeld wordt. De voorafgaande ziekteperiode wordt niet opnieuw doorgestuurd.

Wanneer een correctie van de al opgestuurde ziekteperiode zich opdringt wordt de verkeerde situatie eerst geannuleerd door middel van een RL2 – gebeurteniscode 25001 en eventueel gevolgd door een nieuwe correcte melding RL2 – gebeurteniscode 23001.

Bij vervroegde diensthervatting dient er eveneens samen met de RL2 een RL3 toegevoegd te worden met de melding 'vervroegde diensthervatting'.

Aangepast of ander werk

Bronvermelding: Omzendbrief van 15/07/2011 "[Welzijnsbeleid voor werknemers in het onderwijs: aangepast of ander werk](#)"

Deeltijds werken

1. Wederaanpassing met halve dagtaak

1.1 Inleiding

Het Bestuur van de Medische Expertise (MEDEX) kan voorstellen dat een personeelslid dat ter beschikking gesteld is wegens ziekte, geschikt is om onmiddellijk bij wijze van wederaanpassing gedurende een bepaalde periode met een halve dagtaak te werken.

De wederaanpassing kan aanvangen vanaf de eerste werkdag na ontvangst van het aangetekende schrijven van MEDEX aan het personeelslid. Het personeelslid heeft echter de mogelijkheid om binnen de 30 dagen beroep aan te tekenen tegen de beslissing van MEDEX.

Het personeelslid brengt de directeur ervan op de hoogte dat hij/zij de dienst op voorstel van MEDEX met halftijdse prestaties zal hervatten.

Zodra het personeelslid daadwerkelijk aan dit voorstel gevolg geeft, wordt de terbeschikkingstelling wegens ziekte ambtshalve beëindigd.

Het personeelslid mag de halftijdse prestaties alleen uitoefenen voor de duur die in de beslissing van het voormelde bestuur wordt vermeld.

Indien het personeelslid aan dit voorstel geen gevolg geeft blijft het verder onderworpen aan de regeling van de terbeschikkingstelling wegens ziekte en wordt door het werkstation aan MEDEX gevraagd een nieuw voorstel of nieuwe beslissing te formuleren.

Voorwaarden:

- Het personeelslid is er toe gehouden exact de helft van de duur van de volledige prestaties, die normaal voor het door hem uitgeoefende ambt bepaald zijn, te volbrengen. De nog te verrichten prestaties worden steeds afgerond naar de hogere eenheid. De uren waarvoor het personeelslid tijdelijk is aangesteld evenals de diensten aan een hogeschool die bezoldigd zijn door onderwijs (met uitsluiting van gast-professor) , tellen mee om de halve opdracht te vormen die betrokkene nog moet blijven uitoefenen.

Contractuele diensten, ook deze bij een CBE (wel vanaf 01/01/2018), komen niet in aanmerking.

- Het verlof kan enkel genomen worden in die uren waarvoor het vast benoemd of tot de proeftijd toegelaten is.
- Het verlof moet onmiddellijk aansluiten op een periode van TBSWZ.

Indien een personeelslid afwezig is wegens ziekte (of arbeidsongeval) tijdens de wederaanpassing met een halve dagtaak, dan wordt de wederaanpassing gedurende de periode van ziekte (of arbeidsongeval) opgeschort.

Het personeelslid dat, tijdens de toegestane lopende periode van wederaanpassing met een halve dagtaak, afwezig is wegens ziekte, behoudt na deze afwezigheid, het recht om de wederaanpassing met een halve dagtaak voor het nog resterende aantal dagen van de toegestane periode aansluitend verder te zetten.

Aan een personeelslid werd een wederaanpassing met een halve dagtaak toegekend voor 90 kalenderdagen vanaf 01/10/2007 t.e.m. 29/12/2007. Betrokkene is echter ziek van 04/10/2007 tot 10/10/2007 en van 17/10/2007 tot 24/10/2007 = totaal van 15 kalenderdagen. Betrokkene behoudt echter het recht op extra 15 kalenderdagen wederaanpassing met een halve dagtaak, aansluitend op 29/12/2007.

De wederaanpassing met een halve dagtaak neemt echter een einde indien:
1° zij/hij door een periode van ziekte de toegekende periode overschrijdt;
2° zij/hij tijdens de toegekende periode langer dan veertien opeenvolgende kalenderdagen wegens ziekte afwezig is.

Een nieuwe toekenning wederaanpassing met halve dagtaak is pas mogelijk wanneer het personeelslid opnieuw TBSWZ is en opnieuw verschenen is voor de Pensioencommissie van MEDEX.

In een periode van tien jaar voorafgaand mag het personeelslid zijn ambt in totaal met niet meer dan negentig kalenderdagen halftijdse prestaties als gevolg van wederaanpassing met een halve dagtaak uitoefenen.

De periode van 10 jaar moet op zichzelf berekend worden, zonder rekening te houden met de totale duur van de loopbaan.

Voorbeeld

Een vast benoemd personeelslid TBSWZ krijgt het voorstel om bij wijze van wederaanpassing gedurende 90 dagen met een halve dagtaak te werken. Het personeelslid brengt de directeur ervan op de hoogte dat hij/zij de dienst op voorstel van MEDEX met halftijdse prestaties zal hervatten op 17/03/2011 .

De 90 dagen kunnen slechts toegestaan worden als betrokkene in de periode van 17/03/2001 t.e.m. 16/03/2011 nog geen 90 dagen wederaanpassing met halve dagtaak heeft opgenomen.

1.2. Administratieve toestand en geldelijke toestand

Een wederaanpassing met halve dagtaak wordt beschouwd als een verlof, gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Tijdens dit verlof heeft het personeelslid recht op het salaris of de salaristoelage die het personeelslid zou hebben ontvangen, mocht het geen wachtgeld(toelage) als gevolg van de terbeschikkingstelling wegens ziekte hebben genoten.

1.3. Elektronische communicatie.

De wederaanpassing met een halve dagtaak is een opdrachtgebonden dienstonderbreking en wordt samen met het opdrachtenpakket RL1 – gebeurteniscode 23116 opgezonden (oude benaming: verlof verminderde prestaties ziekte - pensioencommissie)

2. Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

Toepassing vanaf 01 september 2011

2.1 Inleiding

Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte, kan bij het controleorgaan Certimed vragen om zijn ambt(en) opnieuw met verminderde prestaties op te nemen. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte heeft als einddoel het personeelslid de kans te geven na zijn ziekteverlof omwille van een ernstige of langdurige ziekte de opdracht(en) die het uitvoerende voor de aanvang van zijn ziekteverlof opnieuw volledig op te nemen.

Personeelsleden die door hun ziekte hun opdracht nooit meer volledig kunnen opnemen zijn uitgesloten om hun ambt met verminderde prestaties uit te oefenen.

Voorwaarden:

- Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte moet onmiddellijk aansluiten op:
 - een bezoldigde afwezigheid wegens ziekte
 - een wederaanpassing met halve dagtaak (voorstel MEDEX)
 - een tewerkstelling met verminderde prestaties als gevolg van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk
 - een tewerkstelling met verminderde prestaties als gevolg van een beroepsziekte
- vast benoemd/toegelaten tot de proeftijd en/of tijdelijke aangesteld zijn voor ten minste een 1/2 opdracht in het niet-tertiair onderwijs
- Het personeelslid mag het ziekterecht voor zijn/haar opdracht als tijdelijke of voor zijn/haar opdracht als vaste niet hebben uitgeput.

Tijdelijke personeelsleden moeten nog beschikken over bezoldigd ziekteverlof. Vast benoemden mogen zich niet bevinden in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte.

Er wordt geen rekening gehouden met die tijdelijke opdrachten waarvoor het personeelslid onmiddellijk onbezoldigd ziek was omdat zij hun opdracht niet effectief hebben opgenomen.

Ons personeelslid, TADD voor 20/20 fysica in de 3^{de} graad tot 31 augustus, die op 1 september een nieuwe aanstelling voor 15/20 fysica in de 3^{de} graad krijgt op basis van zijn TADD voor dit vak en 5/20 chemie in de 2^{de} graad, kon door ziekte op 1 september de opdracht niet opnemen. Betrokkene had geen recht op bezoldigd ziekteverlof voor 5/20 chemie, maar wel voor de 15/20 fysica.

Wanneer betrokkene op de vooravond van de VVP ziekte nog recht heeft op bezoldigd ziekteverlof voor de 15/20 voldoet betrokkene aan de voorwaarde.

Als betrokkene de bijkomende opdracht van 5/20 chemie niet effectief opneemt tijdens de VVP ziekte is deze opdracht onbezoldigd (zie ook 2.6. Administratieve en geldelijke toestand).

2.2. Aanvraag van het verlof

Het verlof voor verminderde prestaties kan door het controleorgaan worden toegestaan:

- op vraag van het personeelslid
- op voorstel van het controlearts zelf

Als het personeelslid wenst in te gaan op het voorstel van de controleorgaan, naar aanleiding van de controle op de afwezigheid wegens ziekte, moet hij/zij onderstaande procedure starten alvorens de verminderde prestatie aan te vatten.

De behandelende arts moet vooreerst een plan opmaken met als finaliteit het opnieuw opnemen van de opdracht(en) die het personeelslid uitoefende vóór het ziekteverlof een aanvang nam. In dat plan wordt de aanvang en einde bepaald, aan welk percentage het personeelslid nog zal werken en wordt de vermoedelijke datum van de volledige hervatting vastgelegd.

Het volume van de nog te verrichten prestaties moet ten minste 50% bedragen van het aantal-prestatie-eenheden die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties.

Het personeelslid richt het verzoek voor verminderde prestaties aan het controleorgaan op basis van "[medisch attest Certimed Absenteïsme](#)" en het "plan". De behandelende arts vult beide documenten in.

Het controle orgaan moet over beide documenten beschikken en eerst zijn akkoord geven aan het plan vooraleer het personeelslid zijn verlof voor verminderde prestaties kan laten ingaan.

De toestemming van de inrichtende macht is hiervoor niet vereist.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kan door het controleorgaan worden toegestaan of geweigerd.

Als de controlearts het plan voor het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte goedkeurt, deelt hij die beslissing onmiddellijk mee aan de betrokkene. Het controleorgaan brengt het werkstation en de directeur binnen de 24 uur op de hoogte van die beslissing.

Als de controlearts niet akkoord gaat met het plan voor het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, deelt hij dat onmiddellijk mee aan de betrokkene.

De weigering moet ten aanzien van het personeelslid schriftelijk worden gemotiveerd.

Als het betrokken personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, kan er na een overleg tussen de behandelende arts en de controlearts eventueel een nieuw plan worden ingediend.

Als de behandelende arts en de controlearts binnen de 24 uur geen overeenstemming bereiken over de uiteindelijke beslissing, kan de behandelende arts beroep aantekenen tegen die beslissing. Ze stellen dan in gezamenlijk overleg een andere arts van het controleorgaan als scheidsrechter aan. De scheidsrechter voert binnen 24 uur na zijn aanstelling zijn onderzoek uit en deelt op het einde van dat onderzoek zijn bindende beslissing mee aan het personeelslid. Hij doet dat door middel van een document dat voor ontvangst wordt ondertekend. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, kan pas ingaan na een positieve beslissing van de arts-scheidsrechter.

2.3. Opname van het verlof

Als het personeelslid door de controlearts geschikt wordt verklaard om zijn ambt met verminderde prestaties uit te oefenen, dan heeft dat personeelslid het recht om dat percentage van het ambt als bepaald in het plan en goedgekeurd door de controlearts wekelijks nog te presteren.

Dit volume blijft ongewijzigd tijdens de goedgekeurde periode van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Een wijziging is slechts mogelijk via een nieuw plan, indien de controlearts er mee instemt.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kan pas aanvangen na de voorafgaande goedkeuring door de controleleegeneesheer.

Daarom is het aan te raden om de aanvraag één week voor de geplande ingangsdatum op te sturen en telefonisch een controleafspraak te maken met het controleorgaan (0800 94 994). De controle kan maar eerst plaatsvinden vanaf de afwezigheid omwille ziekte.

Indien er op de ingangsdatum van het plan nog geen goedkeuring is kan het plan pas ingaan de eerste werkdag na de definitieve goedkeuring door de controlearts. De periode vanaf de ingangsdatum van het plan tot de werkelijke aanvang wordt beschouwd als ziekteverlof.

Het verlof kan enkel genomen worden op die uren effectief in het onderwijs uitgeoefend.

Een vast benoemd personeelslid met een opdracht van 20/20 bekwam een ½tijdse detachering. Het verlof verminderde prestaties wegens ziekte kan enkel genomen worden op de 10 uren die hij nog presteert in het onderwijs.

Het verlof verminderde prestaties wegens ziekte kan dus niet genomen worden voor de gedetacheerde opdracht bij een organisatie. Deze prestaties vallen niet onder de regelgeving betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte door het controleorgaan.

Het verlof kan echter niet genomen worden op de prestaties in de hogeschool.

Voor het vaststellen van de nog uit te oefenen deeltijdse opdracht komen alle prestaties, eveneens deze in overwerk, bijbetrekking in aanmerking alsook deze aan een hogeschool welke bezoldigd zijn door onderwijs (met uitsluiting van gastprofessor).

Contractuele diensten, ook deze bij een CBE (wel vanaf 01/01/2018), komen niet in aanmerking.

De nog te verrichten prestaties moeten steeds worden afgerond naar de hogere eenheid, naargelang van het geval, op een volledige lestijd, een volledig lesuur, een volledig uur of op een schijf van 10% voor een ambt met volledige prestaties voor wat de personeelsleden van de CLB betreft.

Indien er verschillende mogelijkheden zijn om tot het percentage deeltijdse opdracht te komen wordt de keuze gemaakt in overleg met de werkgever

Dienstonderbrekingen die al ingegaan waren voor de ingangsdatum van de VVP wegens ziekte kunnen gecombineerd worden met een verlof verminderde prestaties wegens ziekte. Voorwaarde is dat het volume van de nog te verrichten prestaties wordt gerespecteerd.

2.4. Duur van het verlof

De duur van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte is vooraf niet beperkt. In het plan wordt wel onmiddellijk de nodige duur van het verlof voor verminderde prestaties vermeld met het oog op een volledige werkhervatting. Echter om de twee maanden is een nieuwe instemming vereist van de controlearts om het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, zoals vermeld op het plan, verder te zetten.

Als het plan goedgekeurd wordt voor een periode van meer dan twee maanden, gaat de controlearts op het einde van iedere periode van 2 maanden na of de gezondheidstoestand van het personeelslid de verdere uitvoering van het plan nog wettigt. Daarover maakt hij bij de ingang van het plan, onmiddellijk afspraken met het personeelslid. Wanneer het personeelslid verhinderd is om zich opnieuw ter controle aan te bieden op de afgesproken datum verwittigt hij/zij het controleorgaan. Het controleorgaan legt in samenspraak met het personeelslid een nieuwe afspraak vast, zonder de termijn van twee maanden te overschrijden

Als de controlearts niet akkoord gaat met de verderzetting van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, deelt hij dat onmiddellijk mee aan de betrokkene. De weigering moet ten aanzien van het personeelslid schriftelijk worden gemotiveerd. Als de behandelende arts niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts en ze binnen 24 uur geen overeenstemming bereiken over de uiteindelijke beslissing, kan de behandelende arts beroep aantekenen tegen die beslissing (zie 2.2). Die beroepsprocedure schorst de beslissing van de controlearts.

Het verlof verminderde prestaties wegens ziekte wordt opgeschort ingeval het personeelslid tijdens de toegestane lopende periode afwezig is wegens ziekte of bij opname van een dienstonderbreking na aanvang van het verlof verminderde prestaties.

Het personeelslid behoudt na deze afwezigheid of dienstonderbreking en zonder nieuwe aanvraag, het recht om de goedgekeurde periode van verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte verder te zetten tot de voorziene einddatum.

Bij een dienstonderbreking, andere dan ziekte, wordt het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte stopgezet. Tijdens deze periode van dienstonderbreking

worden geen dagen ziekteverlof aangerekend. Indien deze dienstonderbreking volledig binnen de door de controlegeneesheer goedgekeurde periode van het aanvaarde plan ligt, kan het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte erna verder lopen.

Een personeelslid kwam een VVP ziekte voor de periode van 01/04/2014 tot 31/05/2014. Omwille van de bevalling van zijn echtgenote neemt hij vanaf maandag 12 mei 10 opeenvolgende werkdagen omstandigheidsverlof. De zending VVP ziekte moet als volgt worden aangepast:

VVP ziekte van 01/04/2014 tot 11/05/2014

Omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van maandag 12/05/2014 tot vrijdag 16/05/2014

VVP ziekte van 17/05/2014 tot 18/05/2014

Omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van maandag 19/05/2014 tot vrijdag 23/05/2014

VVP ziekte van 24/05/2014 tot 31/05/2014

2.5. Einde van het verlof

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte eindigt in de volgende gevallen:

1° op het ogenblik dat het personeelslid zijn volledige opdracht die het uitoefende aan de vooravond van het verlof weer opneemt.

2° als het controleorgaan omwille van de ziekte niet instemt met de verdere uitvoering van het plan.

3° als het controleorgaan oordeelt dat betrokkene niet langer deels werk onbekwaam is.

4° op het ogenblik dat het personeelslid geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof of in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte geplaatst wordt.

5° als het volume van de nog uitgeoefende prestaties kleiner wordt dan het volume vermeld in het plan.

Zo kan het voorkomen dat een tijdelijke aanstelling volledig of gedeeltelijk wegvalt waardoor het volume van de aanstelling van het personeelslid kleiner wordt dan het volume dat dit personeelslid nog moet uitoefenen.

6° als de duur van de periode van het verlof voor verminderde prestaties die opgenomen is in het plan, verstrijkt.

7° als het personeelslid zich zonder wettige redenen onttrekt aan de controle van het controleorgaan.

52.6. Administratieve en geldelijke toestand

De deeltijdse afwezigheid wegens ziekte wordt beschouwd als verlof, gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt aangerekend als ziekteverlof als volgt:

- per dag wordt een halve dag ziekteverlof aangerekend als het personeelslid een opdracht blijft uitoefenen die kleiner is dan 75% van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties.
- per dag wordt een vierde dag ziekteverlof aangerekend als het personeelslid een opdracht blijft uitoefenen die minstens 75% bedraagt van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties.

Het verlof voor verminderde prestaties geeft recht op toekenning van een aantal kalenderdagen bezoldigd ziekteverlof als tijdelijke, berekend volgens het algemeen principe van één dag per reeks van tien dagen waarvoor een salaris(toelage) verstrekt als tijdelijk personeelslid.

Telkens het personeelslid ziek is wordt een volledige ziektedag aangerekend. De overige dienstonderbrekingen tijdens het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte worden nooit als ziekteverlof aangerekend

Tijdens dit verlof heeft het personeelslid recht op het salaris dat of de salaristoelage die het personeelslid zou hebben ontvangen, mocht het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte hebben genoten.

- het recht op toelage overwerk blijft behouden
- het recht op toelage beter bezoldigd ambt ingevolge R/W blijft behouden
- de toelage voor beter bezoldigd ambt ingevolge TAO is echter niet verschuldigd voor die uren waarvoor een zending VVP wegens ziekte van ≥ 14 dagen werd ingediend.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte schort dienstonderbrekingen die al ingegaan zijn voor de ingangsdatum niet op. Deze dienstonderbrekingen kunnen perfect gecombineerd worden met het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte als het volume van de nog te verrichten prestaties, zoals vermeld in het akkoord van het controleorgaan, wordt gerespecteerd.

Wanneer deze dienstonderbrekingen een einde nemen tijdens het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte bekommt het hiervoor een salaris.

Als het tijdelijke personeelslid voor de ingangsdatum onbezoldigd ziek was omdat de opdracht niet effectief werd opgenomen bekommt het enkel een salaris voor die uren die effectief worden opgenomen tijdens het verlof voor verminderde prestatie wegens ziekte.

Als een personeelslid tijdens de periode van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte een bijkomende aanstelling als tijdelijk personeelslid krijgt, dan zal het hiervoor geen salaris ontvangen.

Voor de onbezoldigde tijdelijke uren of lestijden waarin het personeelslid vastbenoemd wordt tijdens de periode van VVP ziekte, wordt een salaris toegekend vanaf de datum waarop de vaste benoeming ingaat.

Als het volume van de aanstelling daalt tijdens de periode van VVP ziekte, zal het salaris vastgesteld worden op basis van de resterende opdrachten.

2.7. Elektronische communicatie

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte is een opdrachtgebonden dienstonderbreking en wordt samen met het opdrachtenpakket RL1 opgezonden.

Er zijn 2 dienstonderbrekingscodes voorzien:

- Dienstonderbreking 158 : VVP wegens ziekte 50 - 74 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 50 en 74 % en wordt aangerekend voor een halve dag ziekteverlof.
- Dienstonderbreking 159 : VVP wegens ziekte ≥ 75 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage van ≥ 75 % en wordt aangerekend voor 1/4de dag ziekteverlof.

De dienstonderbreking wordt enkel gemeld op die uren die het personeelslid niet meer uitoefent.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt stopgezet bij elke dienstonderbreking (behalve ziekte) die opgenomen wordt na de aanvang het verlofstelsel.

3. Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (LVVP med)

Met ingang van 01/01/2015

3.1. Inleiding

Het personeelslid dat wegens langdurige medische ongeschiktheid de totale opdracht van zijn aanstelling en/of vaste benoeming niet meer kan uitoefenen, kan bij het controleorgaan vragen om het werk met verminderde prestaties uit te oefenen. Het verlof kan enkel worden toegestaan wanneer de geneesheer-specialist oordeelt dat het personeelslid gedurende zijn/haar loopbaan het werk nooit meer voltijds zal kunnen hervatten.

Voorwaarden:

- Vast benoemd of toegelaten tot de proeftijd voor ten minste een ½ opdracht in het niet-tertiair onderwijs (met uitsluiting van de prestaties in het hoger onderwijs en centrum basiseducatie)
- het LVVP med kan enkel genomen worden voor de opdrachten waarvoor het personeelslid vast benoemd, tot de stage toegelaten of gereffecteerd/wedertewerkgesteld is in het niet-tertiair onderwijs.
- het LVVP med kan pas zijn aanvang nemen aansluitend op een periode van ten minste dertig dagen ononderbroken afwezigheid wegens:
 - ziekteverlof en/of
 - terbeschikkingstelling wegens ziekte en/of
 - een wederaanpassing met halve dagtaak (voorstel MEDEX) en/of
 - verlof met verminderde prestaties als gevolg van een arbeidsongeval
- het LVVP med kan ook beginnen indien betrokkene een dienstonderbreking heeft opgenomen, maar nog ten minste halftijds heeft gewerkt.

Het LVVP med kan niet worden aangevraagd voor een periode waarin een goedgekeurd plan VVP ziekte vervat zit . Het LVVP med kan ook niet aansluiten op een goedgekeurde periode van VVP ziekte.

3.2. Aanvraag van het verlof

Het LVVP med kan door het controleorgaan worden toegestaan op vraag van het personeelslid.

Het personeelslid richt het verzoek voor verminderde prestaties aan het controleorgaan via het "Medisch attest Certimed Absenteïsme" en het formulier "Aanvraag van langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen". De geneesheer-specialist vult beide documenten in.

De geneesheer-specialist motiveert de aanvraag waarom een volledige herneming van zijn oorspronkelijke opdracht niet meer mogelijk is, stelt een datum voor waarop de verminderde prestaties zullen aanvangen, evenals het percentage dat het personeelslid nog zal werken.

Het LVVP med kan op om het even welk moment van het schooljaar ingaan.

Het volume van de nog te verrichten prestaties moet ten minste 50% en maximaal 75% bedragen van het aantal-prestatie-eenheden die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. Een personeelslid vast benoemd in een ondeelbaar ambt kan dit ambt echter maar voor 50% opnemen.

Het controleorgaan moet naast beide documenten ook beschikken ook over het geneeskundig verslag van de behandelende geneesheer-specialist vooraleer de aanvraag kan behandeld worden.

Het LVVP med kan pas aanvangen na de voorafgaande goedkeuring door de controlegeneesheer. Daarom is het aan te raden om de aanvraag samen met het geneeskundig verslag één week voor de geplande ingangsdatum in pdf-formaat via e-mail naar onderwijs@certimed.be op te sturen en telefonisch een controleafspraak te maken met het controleorgaan (0800 94 994) hetzij aan huis, hetzij bij de controlearts thuis.

Indien er nog geen goedkeuring is op de geplande ingangsdatum kunnen de verminderde prestaties pas beginnen op de eerste werkdag na de definitieve goedkeuring door de controlearts. De geplande ingangsdatum tot de werkelijke aanvang moet omgezet worden naar ziekteverlof of een ander verlofstelsel.

Het LVVP med kan door het controleorgaan worden toegestaan, toegestaan met aanpassing van het hervattingspercentage of geweigerd.

Als de controlearts het LVVP med goedkeurt, deelt hij die beslissing onmiddellijk mee aan het personeelslid. Het controleorgaan brengt het werkstation en de school binnen de 24 uur op de hoogte van die beslissing.

Als de controlearts niet akkoord gaat met de aanvraag of deze toestaat mits aanpassing van het hervattingspercentage, dan deelt hij dat onmiddellijk mee aan het personeelslid.

De weigering moet ten aanzien van het personeelslid schriftelijk worden gemotiveerd.

Als het betrokken personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, kan er na een overleg tussen de geneesheer-specialist en de controlearts eventueel een aangepaste aanvraag worden ingediend. De controle geneesheer deelt daarna zijn beslissing onmiddellijk mede aan het personeelslid. Het controleorgaan brengt het werkstation en de school binnen de 24 uur op de hoogte van die beslissing.

Als de geneesheer-specialist en de controlearts binnen de vijf werkdagen geen overeenstemming bereiken over de uiteindelijke beslissing, kan de geneesheer-specialist beroep aantekenen tegen die beslissing. Ze stellen dan in ge-

zamenlijk overleg een andere arts van het controleorgaan als scheidsrechter aan. De scheidsrechter voert binnen 24 uur na zijn aanstelling zijn onderzoek uit en deelt op het einde van dat onderzoek zijn bindende beslissing mee aan het personeelslid. Hij doet dat door middel van een document dat voor ontvangst wordt ondertekend. Het LVVP med, kan pas ingaan na een positieve beslissing van de arts-scheidsrechter.

3.3. Opname van het verlof

Als het personeelslid door de controlearts geschikt wordt verklaard om zijn opdracht met verminderde prestaties uit te oefenen, dan heeft dat personeelslid het recht om een of meerdere ambten wekelijks uit te oefenen die samen exact dat percentage omvatten vereist voor een ambt met volledige prestaties, als bepaald in de goedkeuring van de controlearts.

Het volume blijft ongewijzigd tijdens de periode van het LVVP med.

Indien de gezondheidstoestand van het personeelslid achteruitgaat en hij het vastgelegde percentage niet meer aankan, dan kan tijdens de lopende periode van het LVVP med. een nieuwe aanvraag met een lager percentage ingediend worden. Het tewerkstellingsvolume kan nooit lager liggen dan 50% van het aantal-prestatie-eenheden die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. Daartoe moeten opnieuw alle nodige documenten worden ingediend bij het controleorgaan.

Voor het vaststellen van de nog uit te oefenen deeltijdse opdracht komen alle prestaties, alsook deze aan een hogeschool (met uitsluiting van gastprofessor) of CBE in aanmerking, ongeacht of ze werden gepresteerd in hoofdambt, overwerk of bijbetrekking.

De overige contractuele diensten in het niet-tertiair onderwijs tellen evenmin mede.

Het verlof kan enkel genomen worden op die vaste uren effectief in het onderwijs uitgeoefend.

Een vast benoemd personeelslid met een opdracht van 20/20 bekwaam een ½tijdse detachering. Het LVVP med kan enkel genomen worden op de 10 uren die hij nog presteert in het onderwijs.

Het LVVP med wegens ziekte kan dus niet genomen worden voor de gedetacheerde opdracht bij een organisatie. Deze prestaties vallen niet onder de regelgeving betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte door het controleorgaan.

Het verlof kan echter niet genomen worden op de vaste prestaties in de hogeschool of op de prestaties in een CBE (wel vanaf 01/01/2018).

De nog te verrichten prestaties moeten steeds worden afgerond naar de hogere eenheid, naargelang van het geval, op een volledige lestijd, een volledig lesuur, een volledig uur of op een schijf van 10% voor een ambt met volledige prestaties voor wat de personeelsleden van de CLB betreft.

Indien er verschillende mogelijkheden zijn om tot het percentage deeltijdse opdracht te komen wordt de keuze gemaakt in overleg met de werkgever.

Indien het personeelslid TBSOB is en hiervoor niet werd gereffecteerd of werd tewerkgesteld, moet het verlof eerst opgenomen worden op deze uren.

Een personeelslid dat vast benoemd is in een ambt dat slechts kan toegewezen worden aan één personeelslid (ondeelbaar ambt) of aan twee personeelsleden die elk met een halve opdracht worden belast (beperkt deelbaar ambt), moet zijn ambt steeds opnemen met 50 %. Voorbeelden : directeur (niet bij DKO en CVO), adjunct-directeur, technisch adviseur, technisch adviseur coördinator, opvoeder, administratief medewerker.”

Het maximum van 75% mag overschreden worden voor zover het geponderde volume van de verder gepresteerde opdracht minder is dan 1 eenheid met de hoogste noemer.

Een personeelslid heeft een opdracht van 21/21 en moet nog 75 % presteren. 15/21 geeft een geponderd volume van 0.7142 en 16/21 een geponderd volume van 0.7619. Betrokkene mag 16 uren presteren omdat de afwijking kleiner is dan 1/21.

Alle dienstonderbrekingen (dus ook deeltijdse loopbaanonderbrekingen) die al ingegaan waren voor de aanvraag LVVP med nemen een einde vanaf de aanvang van het LVVP med.

Een LVVP med maakt echter geen einde aan een politiek verlof. Het politiek verlof eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op die waarin het mandaat een einde neemt.

3.4. Duur van het verlof

De eerste aanvraag en goedkeuring van een LVVP med loopt tot het einde van het schooljaar (31/08) dat volgt op het schooljaar waarin het LVVP med werd aangevraagd.

Het LVVP med kan meermaals verlengd worden voor een periode van 12 maanden die telkens aanvangt op 1 september. Voor elke verlenging is wel een nieuwe tijdige aanvraag bij het controleorgaan nodig. De verlenging van het LVVP med kan pas aanvangen na de voorafgaande goedkeuring door de controlegeneesheer.

Het gevraagde percentage van tewerkstelling voor de verlenging hoeft niet hetzelfde te zijn als dat van de voorgaande periode.

3.5. Einde van het verlof

Het LVVP med eindigt in de volgende gevallen:

1° als de controlegeneesheer of in geval van beroep de arts-scheidsrechter oordeelt dat betrokkene niet meer in aanmerking komt voor een LVVP med;

2° als niet meer voldaan is aan het volume van de werkhervatting;

Zo kan het voorkomen dat een tijdelijke aanstelling volledig of gedeeltelijk wegvalt waardoor het volume van de aanstelling van het personeelslid kleiner wordt dan het volume dat dit personeelslid nog moet uitoefenen.

Het personeelslid moet vooreerst opnieuw voldoen aan de voorwaarden alvorens het terug een LVVP med kan aanvragen.

3° als de duur van de goedgekeurde periode van het LVVP med verstrijkt.

Een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking maakt geen einde aan het LVVP med, maar heeft mogelijk wel gevolgen voor de wijze van opname van het verlof.

3.6. Administratieve en geldelijke toestand

Het LVVP med wordt beschouwd als verlof, gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Het LVVP med wordt niet aangerekend als ziekteverlof.

Tijdens dit verlof heeft het personeelslid recht op het salaris of de salaristoelage voor de uitgeoefende prestaties. Voor de niet-verrichte prestaties waarvoor het personeelslid het LVVP med opneemt ontvangt het 60 % van zijn salaris of salaristoelage.

Het personeelslid heeft geen recht op salaris of salaristoelage voor die opdrachten die het ambt met volledige prestaties overschrijden. Het personeelslid zal een einde moeten maken aan de tijdelijke opdrachten die zich boven de eenheid situeren.

Het recht op toelage beter bezoldigd ambt ingevolge R/W blijft behouden, ook voor de uren die niet meer gepresteerd worden, maar mits toepassing van de 60%-regeling

Tijdens de duur van het LVVP med kan het personeelslid een dienstonderbreking bekomen.

Een verlof tijdelijk andere opdracht kan echter niet meer toegekend worden op de vaste uren waarvoor een LVVP med werd opgenomen. Op de overige uren kan dit wel nog voor zover het tewerkstellingsvolume niet wijzigt.

Een dienstonderbreking waarvoor het personeelslid een wachtgeld(toelage) of salaris(toelage) ontvangt, maakt geen einde aan het LVVP med. Het personeelslid ontvangt een salaris of wachtgeld berekend op het laatst toegekende activiteitssalaris verbonden aan het LVVP med.

Een personeelslid dat ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte tijdens het LVVP med, krijgt voor de duur een wachtgeld(toelage) berekend op het laatst toegekende activiteitssalaris verbonden aan het LVVP med. Indien het recht op een wachtgeld werd bepaald aan 75% krijgt het personeelslid nu een bezoldiging van 75% berekend op het salaris aan 100% voor de uren die hij voordien nog presteerde en 75% van 60% voor de uren waarop hij het verlof nam.

Elke dienstonderbreking waarvoor het personeelslid geen wachtgeld(toelage) of salaris(toelage) ontvangt, schorst het LVVP med. Na afloop van de dienstonderbreking

wordt het LVVP med automatisch voorgezet tot het einde van de goedgekeurde periode.

Indien hij een volledige dienstonderbreking neemt, ontvangt het personeelslid geen bezoldiging meer. Bij een deeltijds verlofstelsel zal een betaling gebeuren aan 100% voor de nog gepresteerde uren.

Gedurende het LVVP med kunnen de personeelsleden in het volledig en beperkt leerplan hun aanstelling tijdelijk niet uitbreiden ten opzichte van hun volume op de vooravond van het verlof in het volledig en beperkt leerplan.

Een personeelslid is op de vooravond van het LVVP med aangesteld in het secundair onderwijs voor 50% vast + 10% tijdelijk en in het hoger onderwijs voor 20% tijdelijk. Een tijdelijke uitbreiding in het volledig en beperkt leerplan is niet mogelijk maar wel in het hoger onderwijs. Om zijn recht op een LVVP med te behouden moet hij nog wel voldoen aan de verplichting van het tewerkstellingsvolume.

Als het volume van de aanstelling daalt tijdens het LVVP med, zal het salaris vastgesteld worden op basis van de resterende opdrachten. Het volume van tewerkstelling mag echter niet wijzigen, zo niet neemt het LVVP med definitief een einde.

Een personeelslid in het secundair onderwijs vast benoemd voor 18/20 en tijdelijk voor 2/20 heeft een LVVP med voor 50% te nemen op de vaste uren. Zij wordt bezoldigd aan 100% voor 8/20 vast en 2/20 tijdelijk en aan 60% voor 10/20 vast.

Tijdens het schooljaar neemt de tijdelijke opdracht een einde. Om te voldoen aan de verplichting van 50% moet zij nu 10/20 vast presteren en een dienstonderbreking nemen op 8/20 vast. Zij zal nu bezoldigd worden aan 100% voor 10/20 vast en 60% voor 8/20 vast.

Tijdens de duur van het LVVP med mag het personeelslid naderhand in het volledig en beperkt leerplan opnieuw een tijdelijke opdracht aanvaarden tot maximaal 2/20.

Personeelsleden die in het volledig en beperkt leerplan op de vooravond van het LVVP med deeltijds vast benoemd zijn en eveneens tijdelijke prestaties hebben, kunnen een uitbreiding vaste benoeming krijgen, echter beperkt tot het maximale volume van werkherhvatting als bepaald in de goedkeuring van de controlearts.

Een vaste uitbreiding in het hoger onderwijs kan altijd.

Een personeelslid is tewerkgesteld in het volledig en beperkt leerplan voor 60% vast + 40% tijdelijk. Zijn volume werkherhvatting bedraagt 50%. Er is geen uitbreiding vaste benoeming mogelijk want hij is al voor 60% vast benoemd.

Een personeelslid is tewerkgesteld in het volledig en beperkt leerplan voor 50% vast + 50% tijdelijk. Zijn volume werkherhvatting bedraagt 60%. Er is een uitbreiding vaste benoeming mogelijk voor maximaal 10% (60% werkherhvatting – 50% vaste benoeming).

3.7. Elektronische communicatie

Het LVVP med wegens medische redenen is een opdrachtgebonden dienstonderbreking met gebeurteniscode 189 en wordt samen met het opdrachtenpakket RL1 doorgezonden.

De dienstonderbreking wordt enkel gemeld op die vaste, gereffecteerde of wedertewerkgestelde uren die het personeelslid niet meer uitoefent.

3.8. Situatie na 24 maanden

Het deel van de vast benoemde opdracht waarvoor het personeelslid de goedkeuring heeft gekregen om het LVVP med op te nemen, wordt na een periode van 24 maanden een vacante betrekking. Het personeelslid blijft echter na de vacantwording van die betrekking in de administratieve en geldelijke toestand verbonden aan zijn verlof.

Alle vaste uren waarop het personeelslid het verlofstelsel opneemt worden onmiddellijk na een totaal van 24 maanden LVVP med, al of niet onderbroken, vacant. De oorspronkelijke vervanger of een ander personeelslid komt nu in toestand vacant.

Het personeelslid nam een ononderbroken LVVP med vanaf 15/03/2015. De betrekking wordt vacant op 15/03/2017.

Het personeelslid kwam een LVVP med van 20/04/2015 tot 31/08/2016 en na opname van een onbezoldigd verlofstelsel terug een LVVP med van 05/10/2016 tot 31/08/2017. De twee periodes moeten samengeteld worden om te komen tot 24 maanden waarbij 30 dagen gelijk is aan 1 maand.

20/04/2015 tem 30/04/2015 = 00j 00m 11d

01/05/2015 tem 31/08/2016 = 01j 04m 00d totaal 01j 04m 11d rest 00j 07m 19d

05/10/2016 tem 31/10/2016 = 00j 00m 27d totaal 01j 05m 08d rest 00j 06m 22d

De betrekking wordt hier vacant vanaf 23/05/2017

Wanneer een personeelslid, ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking, en het verlof LVVP med opnam op de uren terbeschikkingstelling, neemt de ter beschikkingstelling voor dat volume na 24 maanden LVVP med een einde.

Dat is zowel het geval bij een TBSOB zonder reffectatie als bij een TBSOB met een – gedeeltelijke of volledige – reffectatie. In het laatste geval worden de gereffecteerde of wedertewerkgestelde uren rechtstreeks toegewezen aan de vervanger. De verplichtingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling vallen weg.

Dezelfde principes gelden bij een TBSOB pensioencommissie met een wedertewerkstelling als administratieve hulp. Uren administratieve hulp zijn niet organiek en vallen dan voor het volume aan LVVP med uiteraard volledig weg.

De melding LVVP med na 24 maanden gebeurt enkel op de vaste uren middels een RL1 voor die uren LVVP med met dienstonderbrekingscode 221 en OOM (oorsprong omkadering) 23. Op die uren kan geen vervanger meer doorgezonden worden.

Het personeelslid is volledig vast benoemd en voor 4u TBSOB. Hij is niet gereffecteerd. Hij neemt een LVVP med voor 50% (11/22), waarvan 4/22 (verplicht) op de TBSOB-uren. Na 24 maanden eindigt de TBSOB. De 7/22 worden vacant.

Titularis: 22/22 ATO 4 waarvan 4/22 TBSOB (zonder REA)

01-09-2015: aanvang LVVPMED 50%

RL-1 22/22 ATO 4 (en TBSOB voor 4 uren) met 11/22 DO 189

01-09-2017: verlenging LVVPMED 50% - 24 maanden verstreken

RL-1 11/22 ATO 4

RL-1 11/22 ATO 4 – DO 221 OOM 23

- 4/22 TBSOB "verdwijnen" bij titularis, maar worden niet vacant
- 7/22 worden vacant

Het personeelslid is volledig vast benoemd en voor 4u TBSOB. Hij heeft een reffectatie ter vervanging naar 4 tijdelijke uren. Hij neemt een LVVP med voor 50% (11/22), waarvan 4/22 (niet-verplicht) op de gereffecteerde uren. Na 24 maanden worden 7/22 vacant. De 4 gereffecteerde uren worden niet vacant, want het personeelslid was hiervan geen titularis. De TBSOB van het personeelslid eindigt wel. De overige 7/22 worden vacant.

Titularis: 22/22 ATO 4 waarvan 4/22 TBSOB met REA

01-09-2015: aanvang LVVPMED 50%

RL-1 22/22 ATO 4 (en TBSOB voor 4 uren) met 7/22 DO 189

RL-1 4/22 ATO 1 REA met 4/22 DO 189

01-09-2017:

RL-1 11/22 ATO 4

RL-1 11/22 ATO 4 – DO 221 OOM 23

- 4/22 TBSOB en 4/22 REA vallen weg bij het personeelslid.
- 7/22 worden vacant

Als het personeelslid toch zou hervatten na de vacantwording van zijn betrekking zijn er twee mogelijkheden:

- zijn betrekking is vacant verklaard maar nog niet toegewezen door een vaste benoeming. Dan neemt het personeelslid bij terugkomst gewoon zijn betrekking weer op.
- zijn betrekking is vacant verklaard en door vaste benoeming aan een ander personeelslid toegewezen. Indien er geen vacature is in de onderwijsinstelling bij terugkomst van het personeelslid moeten de verplichtingen rond reffectatie en wedertewerkstelling nageleefd worden. Het is mogelijk dat het teruggekeerde of een ander personeelslid hierdoor ter beschikking wordt gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

4. Deeltijdse tewerkstelling onbezoldigd tijdelijke personeelsleden

Tijdelijke personeelsleden die hun ziekterecht hebben uitgeput ontvangen een uitkering van het ziekenfonds.

Zij kunnen echter van de adviserende geneesheer van het ziekenfonds de toestemming bekomen om het werk gedeeltelijk te hervatten zonder dat de erkenning van arbeidsongeschiktheid stopt. De toestemming van het ziekenfonds moet aan de werkgever bezorgd worden.

De werkgever is niet verplicht de deeltijdse prestaties toe te staan. Indien wel toegestaan, kunnen deze deeltijdse prestaties echter niet opgenomen worden via het verlof verminderde prestaties wegens ziekte.

De niet meer gepresteerde tijdelijke uren mogen door de school elektronisch niet meer worden gemeld.

Zij krijgen een specifieke ziekte-uitkering bovenop het loon voor deze deeltijdse prestaties.

Dat het gaat om een verminderde tewerkstelling bij toestemming van het ziekenfonds hoeft niet gemeld te worden aan het werkstation.

Organisatorische aanpassingen

5. Herinschakeling in het kader van een re-integratieprocedure

Van toepassing vanaf 01/09/2018

Bronvermelding:

koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Artikel 36bis en 39 tot 41
art 55vicies van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs;
art 44quinquies van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding.

Omzendbrief van 08/05/2014 Werkwijze vanaf 1 september 2014 voor de herinschakeling van een definitief arbeidsongeschikt personeelslid in het kader van een re-integratieprocedure

Toepassingsgebied:

het voormelde besluit is van toepassing op de vastbenoemde en tot de proeftijd toegelaten aangestelde personeelsleden van:

- het bestuurs- en onderwijzend personeel, met inbegrip van de godsdienstleerkrachten;
- het opvoedend hulppersoneel;
- het paramedisch en sociaal personeel;
- het psychologisch, orthopedagogisch, en medisch personeel;
- het administratief personeel;
- het ondersteunend personeel;
- het beleids- en ondersteunend personeel
- het meesters- vak en dienstpersoneel

van de onderwijsinstellingen georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap, die onderworpen zijn aan bovenvermelde decreten van 27 maart 1991 en 07 juli 2017 (CBE)

5.1. Definitie.

De re-integratieprocedure beoogt de mogelijkheid om een definitief arbeidsongeschikt vast benoemd personeelslid een andere volwaardige en duurzame tewerkstelling in het onderwijs aan te bieden.

De aanvraag tot opstart van het re-integratietraject bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan op verzoek van:

- a) het personeelslid tijdens de periode van zijn arbeidsongeschiktheid, of de behandelende geneesheer als het personeelslid hiermee instemt;

b) het schoolbestuur, ten vroegste vanaf 4 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van het personeelslid, of vanaf het ogenblik dat het personeelslid een attest van zijn behandelend geneesheer bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt.

Deze procedure in het kader van de re-integratie kan enkel indien het bezoldigd ziekteverlof nog niet is uitgeput. Raken de dagen bezoldigd ziekteverlof uitgeput tijdens het re-integratietraject, dan kan dit traject toch verder gezet worden. Wel zal het personeelslid dat zijn recht op ziekteverlof heeft overschreden en ter beschikking gesteld is wegens ziekte, worden opgeroepen om te verschijnen voor de Pensioencommissie van MEDEX.

5.2. Procedure gezondheidsbeoordeling.

Wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een aanvraag tot re-integratie ontvangt voert hij/zij een onderzoek als voorzien in artikel I.4-73 van de codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017.

Het is aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer om na overleg, met het schoolbestuur, behandelende geneesheer, mogelijk andere actoren en het betrokken personeelslid, te oordelen of het personeelslid op termijn voldoende geschikt is om een andere tewerkstelling uit te oefenen, in voorkomend geval mits uitvoering van de nodige aanpassingen en in de voorwaarden die hij vastlegt.

Na afloop van deze beoordeling neemt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zo spoedig mogelijk een beslissing of het personeelslid definitief ongeschikt is voor de verdere uitvoering van zijn functie, maar in staat is om bij het schoolbestuur een aangepast of ander werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost en vermeldt dit op het formulier voor de re-integratiebeoordeling.

De werknemer die niet akkoord gaat met de re-integratiebeoordeling van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer waarbij hij definitief ongeschikt is verklaard, kan binnen de 7 dagen na ontvangst van de beslissing hiertegen beroep instellen overeenkomstig artikel I.4-80 van de codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017 en verwittigt hiervan ook de werkgever.

Het beroep moet bij aangetekende brief aan de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.

5.3. Tewerkstelling

Als de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beslist dat het personeelslid voldoende geschikt is om een andere functie uit te oefenen maakt het schoolbestuur een re-integratieplan op in overleg met het personeelslid, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en eventueel andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie. In het plan moet aandacht gaan naar de omschrijving van het aangepast werk, eventuele arbeidspostaanpassingen of de mogelijke nood aan bijkomende opleiding.

Binnen een termijn van maximum 12 maanden na ontvangst van de integratiebeoordeling bezorgt het schoolbestuur het re-integratieplan aan het personeelslid. Het per-

soneelslid beschikt over een termijn van 5 werkdagen om al dan niet in te stemmen met het plan en het terug te bezorgen aan het schoolbestuur.

Als het schoolbestuur en het personeelslid ermee akkoord gaan sluiten zij een schriftelijke overeenkomst over de vorm en aanvang van tewerkstelling.

Wanneer een schoolbestuur meent geen re-integratieplan te kunnen opmaken - omdat dit technisch of objectief onmogelijk zou zijn of om gegronde redenen redelijkerwijze niet zou kunnen worden geëist – moet ze dit motiveren in een verslag dat wordt bezorgd aan het personeelslid en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Het re-integratietraject wordt definitief beëindigd wanneer hogervermeld verslag wordt bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of wanneer het re-integratieplan waarmee het personeelslid niet heeft ingestemd wordt bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Het personeelslid blijft verder ziek of kan een verlofstelsel nemen.

Die tewerkstelling kan onder een van de volgende vormen:

5.3.1. aangepaste functiebeschrijving

Het betreft hier een tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving.

Wat de taakinfilling betreft, staan alle mogelijkheden ter beschikking die in punt 2.2 van de omzendbrief 'Welzijnsbeleid voor werknemers in het onderwijs: aangepast of ander werk' beschreven werden.

Deze situatie moet niet gemeld worden aan het ministerie van Onderwijs en Vorming.

5.3.2. Inperking draagwijdte vaste benoeming

Het betreft hier een tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming voor de ambten van leraar.

De inperking houdt in dat het schoolbestuur uitdrukkelijk in een schriftelijk overeenkomst vastlegt welke vakken, specialiteiten, opleidingen of modules niet langer tot de draagwijdte van de vaste benoeming van dit personeelslid behoren. De inperking slaat niet op het volume van de vaste benoeming. Het personeelslid blijft voor hetzelfde volume vastbenoemd, maar wordt inzetbaar in een kleiner aantal vakken, specialiteiten, opleidingen of modules.

Het is evenwel niet mogelijk om de draagwijdte van een benoeming in te perken zodat er geen enkel vak, opleiding, module of specialiteit hiertoe meer behoort

Indien de betrokken leraar als vast benoemde was aangesteld in vakken, opleidingen, modules of specialiteiten die voortaan niet meer behoren tot de draagwijdte van zijn benoeming, worden die uren vacant en wordt hij voor dat volume TBS/OB. Hij kan dan worden gereffecteerd in de vakken, opleidingen, modules of specialiteiten waarvoor hij nog wel benoemd is, in zijn school, in een andere school van zijn schoolbestuur of in de scholengemeenschap.

Die aangepaste draagwijdte van de vaste benoeming wordt voor dat personeelslid van toepassing bij de verdeling van betrekkingen, terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling, én is ook afdwingbaar bij andere schoolbesturen.

De inperking van vaste benoeming wordt medegedeeld aan het ministerie van Onderwijs en Vorming door een opmerking te maken bij de vast benoemde opdracht(en) van het personeelslid. In de opmerkingen (via RL-3) wordt de volgende tekst geplaatst : "Draagwijdte van de vaste benoeming is ingeperkt" en de specificatie van de vakken, -specialiteiten, opleidingen of modules. Ook het noodzakelijke advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wordt doorgestuurd.

5.3.3. Ander ambt

Het betreft hier een tewerkstelling in een ander ambt dan dat van vaste benoeming met de mogelijkheid tot een nieuwe vaste benoeming.

5.3.3.1. De tewerkstelling valt niet binnen de draagwijdte van vaste benoeming

a) De proefperiode

Het schoolbestuur biedt een proefperiode van tewerkstelling in een andere ambt aan met het oog op een nieuwe vaste benoeming. Het schoolbestuur zorgt voor de nodige vorming.

Het personeelslid moet voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden van het andere ambt en mag hiervoor nog niet vast benoemd zijn.

De proefperiode duurt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Tijdens de proefperiode wordt het personeelslid tewerkgesteld in een niet-organieke betrekking van het nieuwe ambt. De afspraken hierover worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst

Deze proefperiode wordt gemeld via een opdrachtgebonden dienstonderbreking RL-1 code 191 "Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking in het kader van een re-integratieprocedure". Ook het noodzakelijke advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wordt doorgestuurd.

De niet-organieke betrekking tijdens de proefperiode moet niet worden gemeld.

Tijdens de proefperiode behoudt het personeelslid het salaris dat verbonden is aan zijn betrekking in het ambt van vaste benoeming.

Tijdens de proefperiode kan betrokkene vervangen worden voor de niet meer uitgeoefende opdracht.

Uiterlijk twee maanden voor het einde van de proefperiode neemt het schoolbestuur een beslissing over de vaste benoeming van het personeelslid in het nieuwe ambt. Het neemt die beslissing na een overleg met het betrokken personeelslid om vast te stellen of de proefperiode geslaagd is of niet. Als het schoolbestuur van oordeel is dat de proefperiode geslaagd is, wordt het personeelslid vast benoemd.

Als het schoolbestuur van oordeel is dat de proefperiode niet geslaagd is, wordt de procedure als uitgeput beschouwd. Het personeelslid kan zijn bezoldigd ziekteverlof uitputten of een verlofstelsel nemen.

b) **Nieuwe vaste benoeming**

Na de proefperiode vindt, zonder verdere voorwaarden, onmiddellijk een nieuwe vaste benoeming plaats in het nieuwe ambt, voor een overeenstemmend volume (afronding naar de hogere eenheid), ongeacht of er een vacante betrekking in dat ambt beschikbaar is. Deze nieuwe vaste benoeming betekent het ontslag uit het ambt waarvoor het personeelslid voorheen vast benoemd was.

Er moet rekening worden gehouden met de bepalingen van de beperkt deelbare ambten van het bestuurs- en ondersteunend personeel in het secundair onderwijs die enkel per halftijdse of voltijdse betrekking kunnen worden opgericht. Wie minder dan halftijds vast benoemd is kan geen nieuwe benoeming krijgen. Wie een vaste benoeming heeft tussen een halftijds en voltijds ambt kan enkel een vaste benoeming krijgen in een halftijds ambt en moet vrijwillig ontslag nemen uit het resterende deel van de vaste benoeming.

De nieuwe vaste benoeming gaat steeds in op de eerste van de maand, en uiterlijk ten laatste 12 maanden na de aanvang van de proefperiode. De betrekking in het ambt waarin het personeelslid voorheen vast benoemd was, wordt een vacante betrekking vanaf de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming.

Er werd een proefperiode bepaald van 01/10/2014 t.e.m. 30/09/2015. Indien toekenning van een nieuwe vaste benoeming neemt deze ten laatste een aanvang op 01/10/2015.

De nieuwe benoeming kan zowel plaatsvinden in een organieke betrekking in dezelfde school waar het personeelslid zijn proefperiode heeft vervuld als in een andere school van dat schoolbestuur.

Wanneer er geen of deels geen organieke vacante betrekking aanwezig is wordt het personeelslid voor dat volume onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, in de school van de proefperiode. Let wel, deze toestand kan beperkt zijn in duur. De reglementaire bepalingen inzake TBSOB, REA en WTW worden immers van toepassing en dit kan er toe leiden dat dit nieuw benoemde personeelslid op – zelfs korte – termijn een ander personeelslid verdringt.

Een personeelslid bekomt op 01/05/2015 een nieuwe voltijdse vaste benoeming in het ambt van opvoeder. Er is echter geen vacante betrekking aanwezig. Betrokkene wordt onmiddellijk TBSOB voor het ambt van opvoeder.

Na de nieuwe vaste benoeming is de regelgeving met betrekking tot het nieuwe ambt van vaste benoeming volledig op het personeelslid van toepassing (salaris, prestatieregeling, bekwaamheidsbewijzen, puntenwaarden, de reglementaire bepalingen inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling, enz.).

5.3.3.2. De tewerkstelling valt binnen de draagwijdte van vaste benoeming

Gezien het personeelslid al deeltijds vast benoemd is in het ander ambt kan geen proefperiode worden aangeboden. Het personeelslid bekomt onmiddellijk een uitbreiding vaste benoeming in dat ambt, voor een overeenstemmend volume (afroning naar de hogere eenheid). Deze uitbreiding vaste benoeming betekent het ontslag voor een overeenstemmend volume uit het ambt waarvoor het personeelslid voorheen vast benoemd was.

Er moet rekening worden gehouden met de bepalingen van de beperkt deelbare ambten van het bestuurs- en ondersteunend personeel in het secundair onderwijs die enkel per halftijdse of voltijdse betrekking kunnen worden opgericht. Wie geen vaste benoeming heeft in een voltijds ambt kan geen uitbreiding vaste benoeming krijgen in dat ambt.

De uitbreiding of nieuwe benoeming gebeurt volgens de bestaande regels en gaat steeds in op de eerste dag van een maand die bepaald wordt door het schoolbestuur.

De uitbreiding benoeming kan zowel plaatsvinden in een organieke betrekking in de school waar het personeelslid voorheen reeds vast benoemd was als in een andere school van dat schoolbestuur.

Wanneer er geen of deels geen organieke vacante betrekking aanwezig is wordt het personeelslid voor dat volume ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, in de school waar het personeelslid voorheen reeds vast benoemd was.

In deze uitbreiding van vaste benoeming is de regelgeving met betrekking tot het nieuwe ambt van vaste benoeming volledig op het personeelslid van toepassing (salaris, prestatie-evaluatie, bekwaamheidsbewijzen, puntenwaarden, de reglementaire bepalingen inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling, enz.).

5.4. Instap re-integratie voor 01/09/2014

Voor die personeelsleden die voorheen al ter beschikking werden gesteld in het kader van de procedure re-integratie blijven de onderstaande regels m.b.t. de reffectatie en wedertewerkstelling ongewijzigd, als bepaald in de:

[Omzendbrief van 18/08/2009](#) Personeelslid voor 1 september 2014 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking na een advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in het kader van een procedure tot re-integratie ingeroepen door het personeelslid

[Decreet 9 april 1992](#) betreffende het onderwijs III artikel 5 §1 quater

[Besluit van 29 april 1992](#) betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage

5.4.1. Bezoldiging en administratieve toestand tijdens de TBSOB.

Afhankelijk van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd het personeelslid, bij akkoord van de werkgever, volledig of gedeeltelijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Wanneer de arbeidsongeschiktheid maar op een gedeelte

van de opdrachten van het personeelslid sloeg, moest het personeelslid dus slechts voor dat gedeelte ter beschikking worden gesteld.

De terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking beëindigde in dat geval het ziekteverlof.

Voor de personeelsleden die al voor 01/08/2012 TBSOB werden gesteld gelden de verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling als van kracht tijdens het schooljaar 2011/2012 (geen verplichting om R/W naar het ondersteunend personeel en beleids- en ondersteunend personeel).

Indien de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer plaatsvond tussen 1 augustus 2012 en 1 september 2014 was het TBSOB stellen van deze personeelsleden niet langer een verplichting. Nam het schoolbestuur de beslissing het personeelslid TBSOB te plaatsen dan golden de uitgebreide reffectatie verplichtingen en is het schoolbestuur verplicht het personeelslid in een betrekking van het ondersteunend personeel en beleids- en ondersteunend personeel weder te werk te stellen. Als het personeelslid in een vacante betrekking wordt weder te werk gesteld, bedraagt de puntenwaarde in dat geval 63 punten voor een voltijdse betrekking of 31,5 voor een halftijdse betrekking (32 punten in het VWO).

Indien geen reffectatie of wedertewerkstelling in een organieke betrekking mogelijk is, moet het schoolbestuur deze terbeschikkingstelling melden aan de Vlaamse reffectatiecommissie om een gepaste toewijzing uit te spreken.

De Vlaamse reffectatiecommissie wijst het ter beschikking gestelde personeelslid toe aan een school/instelling/ scholengemeenschap/centrum in een organieke betrekking.

Als de Vlaamse reffectatiecommissie geen organieke tewerkstelling kan vinden, dan pas kan het personeelslid in een niet-organieke betrekking worden toegewezen als administratieve ondersteuning.

Met ingang van 1 september 2015 wordt de werking van de reffectatiecommissie van de scholengroep en de Vlaamse reffectatiecommissie opgeschort voor wat betreft de instellingen van het basisonderwijs en het secundair onderwijs die tot een scholengemeenschap behoren en hun personeelsleden.

Tijdens de periode dat het personeelslid TBSOB wordt gesteld ontvangt het bij R/W een salaris(toelage) verbonden aan de functie waarvoor vast benoemd en definitief ongeschikt. Bij niet R/W ontvangt het een wachtgeld(toelage) gelijk aan zijn laatste activiteitssalaris verbonden aan de functie waarvoor vast benoemd en definitief ongeschikt.

5.4.2. Formaliteiten naar het Vlaams ministerie van onderwijs en vorming bij TBSOB.

Er wordt een opdrachtgebonden dienstonderbreking "TBS re-integratie" opgezonden – code 23147 + melding TBSOB in het ambt van benoeming, evenals de eventuele reffectatie, wedertewerkstelling in een organieke betrekking of wedertewerkstelling in een niet-organieke betrekking.

De aanstelling van een personeelslid als wedertewerkgestelde administratieve ondersteuning in een niet-organieke betrekking, door de Vlaamse reffectatiecommissie, wordt doorgestuurd met ambtscod 165 (WEDERTEW. ADMIN. HULP)

6. Herinschakeling na een beslissing van MEDEX

Van toepassing vanaf 01/09/2014

Bronvermelding:

Art 55vicies van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs;

Art 44quinquies van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding.

Omzendbrief van 08/05/2014 Werkwijze vanaf 1 september 2014 voor de herinschakeling van een definitief arbeidsongeschikt personeelslid na een beslissing van MEDEX.

Toepassingsgebied:

het voormelde besluit is van toepassing op de vast benoemde en tot de proeftijd toegelaten aangestelde personeelsleden van:

- het bestuurs- en onderwijzend personeel, met inbegrip van de godsdienstleerkrachten;
- het opvoedend hulppersoneel;
- het paramedisch en sociaal personeel;
- het psychologisch, orthopedagogisch, en medisch personeel;
- het administratief personeel;
- het ondersteunend personeel;
- het beleids- en ondersteunend personeel
- het meesters- vak en dienstpersoneel

van de onderwijsinstellingen georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap, die onderworpen zijn aan bovenvermelde decreten van 27 maart 1991 en 07 juli 2017 (CBE).

6.1. Definitie.

Een vast benoemd personeelslid dat zijn bezoldigd ziekteverlof heeft uitgeput, wordt ter beschikking gesteld wegens ziekte. Vervolgens wordt het ter beschikking gestelde personeelslid opgeroepen om te verschijnen voor de pensioencommissie MEDEX. MEDEX neemt dan een beslissing over de verdere toekomst van het personeelslid in het onderwijs.

Alvorens te verschijnen kan het personeelslid zijn schoolbestuur verzoeken om een overleg over de mogelijkheden tot tewerkstelling na arbeidsongeschiktheid. Daartoe wordt zo spoedig mogelijk een overleg georganiseerd tussen het personeelslid, het schoolbestuur en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Dit resulteert in een advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, dat aan beide partijen wordt bezorgd. Het schoolbestuur richt dat advies onmiddellijk aan MEDEX (mailto:Medex_pc@gezondheid.belgie.be), met de vraag om dat advies mee in overweging te nemen bij het behandelen van het dossier van dat personeelslid.

6.2. Procedure gezondheidsbeoordeling

Wanneer MEDEX beslist dat het personeelslid definitief ongeschikt is voor de uitoefening van zijn gewone werkzaamheden, maar wel geschikt voor specifieke functies welke door MEDEX worden bepaald, moet het personeelslid te werk gesteld worden binnen een termijn van twaalf maanden, die een aanvang neemt op de datum waarop het personeelslid op de hoogte gebracht is van de definitieve beslissing van ongeschiktheid.

Indien geen tewerkstelling bij het verstrijken van die termijn van twaalf maanden moet het personeelslid ambtshalve definitief op pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid. De ambtshalve pensionering gaat in op de eerste dag van de maand volgend op het verstrijken van de voormelde termijn van twaalf maanden, tenzij hij/zij vervroegd voldoet aan de voorwaarden van het ambtshalve pensioen (zie punt 2.9).

Als Medex het personeelslid voldoende geschikt acht voor een andere specifieke functie, wendt het personeelslid zich met deze beslissing tot zijn schoolbestuur.

6.3. Tewerkstelling

Ingeval een beslissing "geschikt voor een andere specifieke functie" organiseert het schoolbestuur onmiddellijk opnieuw een overleg met het personeelslid en, indien het personeelslid hierom verzoekt, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, om de beslissing van MEDEX te concretiseren. Dat overleg moet leiden tot een schriftelijke overeenkomst betreffende de vorm evenals de aanvang van deze tewerkstelling.

Als het personeelslid en het schoolbestuur niet tot een overeenkomst komen, wordt de procedure als uitgeput beschouwd. Het personeelslid blijft ziek tot aan de vooravond van het ambtshalve pensioen (verstrijken van de termijn van 12 maanden zonder tewerkstelling of vervroegd voldoen aan de voorwaarden ambtshalve pensioen).

Die tewerkstelling kan onder een van de volgende vormen:

6.3.1. aangepaste functiebeschrijving

Het betreft hier een tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving.

Wat de taakinfilling betreft, staan alle mogelijkheden ter beschikking die in punt 2.2 van de omzendbrief 'Welzijnsbeleid voor werknemers in het onderwijs: aangepast of ander werk' beschreven werden.

Deze situatie moet niet gemeld worden aan het ministerie van Onderwijs en Vorming.

6.3.2. Inperking draagwijdte vaste benoeming

Het betreft hier een tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming.

De inperking houdt in dat het schoolbestuur uitdrukkelijk in een schriftelijk overeenkomst vastlegt welke vakken, specialiteiten, opleidingen of modules niet langer tot de draagwijdte van de vaste benoeming van dit personeelslid behoren. De inperking slaat niet op het volume van de vaste benoeming. Het personeelslid blijft voor hetzelfde volume vast benoemd, maar wordt inzetbaar in een kleiner aantal vakken, specialiteiten, opleidingen of modules.

Het is evenwel niet mogelijk om de draagwijdte van een benoeming in te perken zodat er geen enkel vak, opleiding, module of specialiteit hiertoe meer behoort

Indien de betrokken leraar als vast benoemde was aangesteld in vakken, opleidingen, modules of specialiteiten die voortaan niet meer behoren tot de draagwijdte van zijn benoeming, worden die uren vacant en wordt hij voor dat volume TBS/OB. Hij kan dan worden gereffecteerd in de vakken, opleidingen, modules of specialiteiten waarvoor hij nog wel benoemd is, in zijn school, in een andere school van zijn schoolbestuur of in de scholengemeenschap.

Die aangepaste draagwijdte van de vaste benoeming wordt voor dat personeelslid van toepassing bij de verdeling van betrekkingen, terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling, én is ook afdwingbaar bij andere schoolbesturen.

De inperking van vaste benoeming wordt medegedeeld aan het ministerie van Onderwijs en Vorming door een opmerking te maken bij de vast benoemde opdracht(en) van het personeelslid. In de opmerkingen (via RL-3) wordt de volgende tekst geplaatst : "Draagwijdte van de vaste benoeming is ingeperkt" en de specificatie van de vakken, specialiteiten, opleidingen of modules.

6.3.3. Ander ambt

Het betreft hier een tewerkstelling in een ander ambt dan dat van vaste benoeming met de mogelijkheid tot een nieuwe vaste benoeming.

6.3.3.1. De tewerkstelling valt niet binnen de draagwijdte van vaste benoeming

a) De proefperiode

Het schoolbestuur biedt een proefperiode van tewerkstelling in een andere ambt aan met het oog op een nieuwe vaste benoeming. Het schoolbestuur zorgt voor de nodige vorming.

Het personeelslid moet voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden van het andere ambt en mag hiervoor nog niet vast benoemd zijn.

De proefperiode duurt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden, maar moet zeker eindigen de vooravond van de eerste verjaardag van de beslissing waarop het personeelslid op de hoogte gebracht is van de definitieve beslissing van ongeschiktheid . Tijdens de proefperiode wordt het personeelslid tewerkgesteld in een niet-organieke betrekking van het nieuwe ambt. De afspraken hierover worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst.

Deze proefperiode wordt gemeld via een opdrachtgebonden dienstonderbreking RL-1 code 190 "Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking MEDEX".

De niet-organieke betrekking tijdens de proefperiode moet niet worden gemeld.

Tijdens de proefperiode behoudt het personeelslid het salaris dat verbonden is aan zijn betrekking in het ambt van vaste benoeming.

Tijdens de proefperiode kan betrokkene vervangen worden voor de niet meer uitgeoefende opdracht.

Uiterlijk twee maanden voor het einde van de proefperiode neemt het schoolbestuur een beslissing over de vaste benoeming van het personeelslid in het nieuwe ambt. Het neemt die beslissing na een overleg met het betrokken personeelslid om vast te stellen of de proefperiode geslaagd is of niet. Als het schoolbestuur van oordeel is dat de proefperiode geslaagd is, wordt het personeelslid vast benoemd.

Als het schoolbestuur van oordeel is dat de proefperiode niet geslaagd is, wordt de procedure als uitgeput beschouwd. Het schoolbestuur kan, na de proefperiode, het personeelslid de uitoefening ontzeggen van het ambt waarin het nog steeds benoemd is. Het personeelslid moet opnieuw ziekteverlof nemen tot aan de vooravond van het verplicht ambtshalve pensioen (verstrijken van de termijn van 12 maanden zonder tewerkstelling of vervroegd voldoen aan de voorwaarden ambtshalve pensioen zie punt 2.9).

MEDEX bracht met haar schrijven van 12/10/2014 het personeelslid op de hoogte dat het voldoende geschikt wordt geacht voor een andere specifieke functie. Na overleg bekwam het personeelslid vanaf 01/11/2014 een proefperiode van 12 maanden. De proefperiode kan echter maar maximaal van 01/11/2014 t.e.m. 11/10/2015 (en niet 31/10/2015).

Het schoolbestuur is van oordeel dat de proefperiode niet geslaagd is en ontzegt het personeelslid vanaf 12/10/2015 de uitoefening van ambt van vaste benoeming. Gezien er geen tewerkstelling is op 12/10/2015 moet het personeelslid ambtshalve met pensioen vanaf 01/11/2015. Voor de periode van 12/10/2015 tot 31/10/2015 moet het personeelslid ziekteverlof nemen.

b) Nieuwe vaste benoeming

Na de proefperiode vindt, zonder verdere voorwaarden, onmiddellijk een nieuwe vaste benoeming plaats in het nieuwe ambt, voor een overeenstemmend volume (afronding naar de hogere eenheid), ongeacht of er een vacante betrekking in dat ambt beschikbaar is. Deze nieuwe vaste benoeming betekent het ontslag uit het ambt waarvoor het personeelslid voorheen vast benoemd was.

Er moet rekening worden gehouden met de bepalingen van de beperkt deelbare ambten van het bestuurs- en ondersteunend personeel in het secundair onderwijs welke enkel per halftijdse of voltijdse betrekking kunnen worden opgericht. Wie minder dan een halftijds vast benoemd is kan geen nieuwe benoeming krijgen. Wie een vaste benoeming heeft tussen een halftijds en voltijds ambt kan enkel een vaste benoeming krijgen in een halftijds ambt en moet vrijwillig ontslag nemen uit het resterende deel van de vaste benoeming.

De nieuwe vaste benoeming gaat steeds in op de eerste van de maand, en uiterlijk ten laatste vóór de verjaring van de beslissing van MEDEX. De betrekking in het ambt waarin het personeelslid voorheen vast benoemd was, wordt een vacante betrekking vanaf de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming.

MEDEX bracht met haar schrijven van 12/10/2014 het personeelslid op de hoogte dat het voldoende geschikt wordt geacht voor een andere specifieke functie. Na overleg bekwam het personeelslid vanaf

01/11/2014 een proefperiode van 12 maanden. De proefperiode kan echter maar maximaal van 01/11/2014 t.e.m. 11/10/2015 (en niet 31/10/2015).

Het schoolbestuur is van oordeel dat de proefperiode geslaagd is. De nieuwe vaste benoeming gaat in op 01/10/2015

De nieuwe benoeming kan zowel plaatsvinden in een organieke betrekking in dezelfde school waar het personeelslid zijn proefperiode heeft vervuld als in een andere school van dat schoolbestuur.

Wanneer er geen of deels geen organieke vacante betrekking aanwezig is wordt het personeelslid voor dat volume onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, in de school van de proefperiode. Let wel, deze toestand kan beperkt zijn in duur. De reglementaire bepalingen inzake TBSOB, REA en WTW worden immers van toepassing en dit kan er toe leiden dat dit nieuw benoemde personeelslid op – zelfs korte – termijn een ander personeelslid verdringt.

Na de nieuwe vaste benoeming is de regelgeving met betrekking tot het nieuwe ambt van vaste benoeming volledig op het personeelslid van toepassing (salaris, prestatieregeling, bekwaamheidsbewijzen, puntenwaarden, de reglementaire bepalingen inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling, enz.).

6.3.3.2. De tewerkstelling valt binnen de draagwijdte van vaste benoeming

Gezien het personeelslid al deeltijds vast benoemd is in het ander ambt kan geen proefperiode worden aangeboden. Het personeelslid bekomt onmiddellijk een uitbreiding vaste benoeming in dat ambt voor een overeenstemmend volume (afronding naar de hogere eenheid). Deze uitbreiding vaste benoeming betekent het ontslag voor een overeenstemmend volume uit het ambt waarvoor het personeelslid voorheen vast benoemd was.

Er moet rekening worden gehouden met de bepalingen van de beperkt deelbare ambten van het bestuurs- en ondersteunend personeel in het secundair onderwijs die enkel per halftijdse of voltijdse betrekking kunnen worden opgericht. Wie geen vaste benoeming heeft in een voltijds ambt kan geen uitbreiding vaste benoeming krijgen in dat ambt.

Een uitbreiding van vaste benoeming gebeurt volgens de bestaande regels en gaat steeds in op de eerste dag van een maand die bepaald wordt door het schoolbestuur.

De uitbreiding benoeming kan zowel plaatsvinden in een organieke betrekking in de school waar het personeelslid voorheen reeds vast benoemd was als in een andere school van dat schoolbestuur.

Wanneer er geen of deels geen organieke vacante betrekking aanwezig is wordt het personeelslid voor dat volume ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, in de school waar het personeelslid voorheen reeds vast benoemd was.

In deze uitbreiding van vaste benoeming is de regelgeving met betrekking tot het nieuwe ambt van vaste benoeming volledig op het personeelslid van toepassing (salaris, prestatiere-

geling, bekwaamheidsbewijzen, puntenwaarden, de reglementaire bepalingen inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling, enz.).

6.4. Toekenning andere tewerkstelling voor 01/09/2014.

Voor die personeelsleden die voorheen al ter beschikking werden gesteld in het kader van de procedure MEDEX, blijven de onderstaande regels m.b.t. de reffectatie en wedertewerkstelling ongewijzigd, als bepaald in de:

[Decreet 9 april 1992](#) betreffende het onderwijs III artikel 5 §1 quater

[Besluit van 29 april 1992](#) betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage

[Omzendbrief van 04/06/2007](#) Personeelslid voor 1 september 2014 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking na een beslissing van MEDEX. - Personeelslid definitief ongeschikt verklaard om zijn ambt uit te oefenen, doch geschikt bevonden voor een specifieke functie

6.4.1. Bezoldiging en administratieve toestand tijdens de TBSOB.

Indien een beslissing geschikt voor een andere tewerkstelling door MEDEX kon het personeelslid zelf beslissen of het al of niet een andere tewerkstelling wenste te krijgen.

Indien het personeelslid geen andere tewerkstelling wenste blijft het verder ter beschikking gesteld wegens ziekte met een wachtgeld(toelage).

De doktersattesten worden verder opgestuurd en na twaalf maanden wordt het personeelslid ambtshalve, en zonder nieuw onderzoek, definitief op pensioen gesteld wegens lichamelijke ongeschiktheid.

De termijn van 12 maanden neemt een aanvang op de datum waarop aan het personeelslid kennis is gegeven van de definitieve beslissing van ongeschiktheid. De ambtshalve pensionering gaat in op de eerste dag van de maand volgend op het verstrijken van de voormelde termijn van twaalf maanden.

Indien het personeelslid wel een andere tewerkstelling wenste, kon het op zijn verzoek door het schoolbestuur ter beschikking worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarvoor het definitief ongeschikt werd verklaard.

Als het personeelslid niet TBSOB werd gesteld door het schoolbestuur blijft het verder TBSWZ, moet het de nodige ziekteattesten indienen en moet het ambtshalve op pensioen na 12 maanden.

Als het personeelslid wel ter beschikking gesteld werd wegens ontstentenis van betrekking ving dit aan de eerste van de maand volgend op het verzoek van het personeelslid maar kan niet vroeger ingaan dan de eerste van de maand volgend op de beslissing van de pensioencommissie (artikel 5 § 1bis van het Decreet betreffende het onderwijs-III van 9 april 1992).

De terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking beëindigde in dat geval de terbeschikkingstelling wegens ziekte.

Voor de personeelsleden die al voor 01/08/2012 TBSOB werden gesteld gelden de verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling als van kracht tijdens het schooljaar 2011/2012 (geen verplichting om R/W naar het ondersteunend personeel en beleids- en ondersteunend personeel uit te spreken).

Indien de beslissing van MEDEX plaatsvond tussen 1 augustus 2012 en 1 september 2014 was het TBSOB stellen van deze personeelsleden niet langer een verplichting. Nam het schoolbestuur de beslissing het personeelslid TBSOB te plaatsen dan golden de uitgebreide reffectatie verplichtingen en is het schoolbestuur verplicht het personeelslid in een betrekking van het ondersteunend personeel en beleids- en ondersteunend personeel weder te werk te stellen. Als het personeelslid in een vacante betrekking wordt weder te werk gesteld, bedraagt de puntenwaarde in dat geval 63 punten voor een voltijdse betrekking of 31,5 voor een halftijdse betrekking (32 punten in het VWO).

Indien geen reffectatie of wedertewerkstelling in een organieke betrekking mogelijk is, moet de IM deze terbeschikkingstelling melden aan de Vlaamse reffectatiecommissie om een gepaste toewijzing uit te spreken

De Vlaamse reffectatiecommissie wijst het ter beschikking gestelde personeelslid toe aan een school/instelling/ scholengemeenschap/centrum in een organieke betrekking.

Als de Vlaamse reffectatiecommissie geen organieke tewerkstelling kan vinden, dan pas kan het personeelslid in een niet-organieke betrekking worden toegewezen als administratieve ondersteuning.

Met ingang van 1 september 2015 wordt de werking van de reffectatiecommissie van de scholengroep en de Vlaamse reffectatiecommissie opgeschort voor wat betreft de instellingen van het basisonderwijs en het secundair onderwijs die tot een scholengemeenschap behoren en hun personeelsleden.

Tijdens de periode dat het personeelslid TBSOB wordt gesteld ontvangt het bij R/W een salaris(toelage) verbonden aan de functie waarvoor vast benoemd en definitief ongeschikt. Bij niet R/W ontvangt het een wachtgeld(toelage) gelijk aan zijn laatste activiteitssalaris verbonden aan de functie waarvoor vast benoemd en definitief ongeschikt.

Indien er echter geen reffectatie/wedertewerkstelling plaats vindt binnen een termijn van 12 maanden of wanneer de reffectatie/wedertewerkstelling een einde heeft genomen binnen de voormelde periode van twaalf maanden, sinds de datum waarop de definitieve beslissing van ongeschiktheid werd meegedeeld aan het personeelslid, dan wordt het personeelslid ambtshalve, en zonder nieuw onderzoek, definitief op pensioen gesteld op de eerste van de maand volgende op het verstrijken van de termijn van 12 maanden.

Neemt de reffectatie/wedertewerkstelling een einde na de termijn van 12 maanden, dan begint een nieuwe termijn van twaalf maanden te lopen vanaf het ogenblik waarop aan de reffectatie/wedertewerkstelling een einde komt.

Een leraar wordt definitief ongeschikt verklaard voor zijn ambt doch blijkt geschikt bevonden voor een administratieve functie.

Deze beslissing werd hem door de pensioencommissie medegedeeld op 20 november 2009. Het personeelslid verzoekt op 12 december 2009 het schoolbestuur om een ter beschikking stelling wegens ontstentenis van betrekking. De TBSOB neemt een aanvang op 1 januari 2010.

Er zijn 3 mogelijkheden:

1. Het personeelslid wordt niet wedertewerkgesteld en wordt definitief en ambtshalve met pensioen gesteld op 1 december 2010 (12 maanden verstreken vanaf 20 november 2009).
2. Het personeelslid wordt wel wedertewerkgesteld vanaf 1 januari 2010 tot 31 augustus 2010. Indien er geen wedertewerkstelling is op 20 november 2010 wordt het personeelslid definitief en ambtshalve met pensioen gesteld op 1 december 2010.
3. Het personeelslid wordt wel wedertewerkgesteld vanaf 1 september 2010 tot 31 augustus 2011. Een nieuwe termijn van 12 maanden begint te lopen vanaf 01 september 2011.

De toewijzing gebeurt in praktisch alle gevallen in een niet organieke betrekking. Dit betekent niet dat een reffectatie/wedertewerkstelling in een organieke betrekking onmogelijk is. In voorkomend geval moet men er rekening mee houden, indien dit een reffectatie/wedertewerkstelling van beperkte duur is, dat deze reffectatie/wedertewerkstelling moet gevolgd worden door een wedertewerkstelling in een niet organieke betrekking, of een reffectatie/wedertewerkstelling in een ander organieke betrekking. Zoniet is het mogelijk dat betrokkene alsnog ambtshalve moet worden gepensioneerd.

6.4.2. Formaliteiten naar het Vlaams ministerie van onderwijs en vorming bij TBSOB.

Indien het personeelslid ongeschikt werd verklaard door MEDEX voor zijn functie en **een andere tewerkstelling** wenst, wordt er bij akkoord van de werkgever een opdracht gebonden dienstonderbreking "TBS Pensioencommissie" opgezonden – code 23067 + melding TBSOB in het ambt van benoeming. De school stuurt ook de eventuele reffectatie, wedertewerkstelling in een organieke betrekking of wedertewerkstelling in een niet-organieke betrekking.

De aanstelling van een personeelslid, door de Vlaamse reffectatiecommissie, als wedertewerkgestelde administratieve ondersteuning in een niet organiek ambt dat ingevolge een beslissing van MEDEX ter beschikking gesteld werd wordt doorgestuurd met ambtscode 165 (WEDERTEW. ADMIN. HULP).

7. Vlaamse ondersteuningspremie ingeval arbeidshandicap

Bronvermelding: [website van de VDAB over de Vlaamse ondersteuningspremie \(VOP\)](#).

Een personeelslid met een arbeidshandicap die een invloed heeft op het functioneren, kan aan de VDAB om tewerkstellingsondersteunende maatregelen verzoeken.

Krijgt het personeelslid dit recht dan kan de werkgever onder andere een premie aanvragen die tot 60% van de loonkost kan bedragen ter compensatie van het rendementsverlies. Met deze premie kan hij ondersteunend materiaal ed. aanschaffen of een extra personeelslid tewerkstellen voor een aantal lestijden of uren.

Als de ondersteuning bestaat in het aanwerven van een ander personeelslid kan dat personeelslid in dienst worden gemeld in een vacante opdracht met kenmerk PWB (personeel ten laste van het werkingsbudget). Het ministerie van Onderwijs en Vorming zal de loonkost dan aan de werkgever terugvorderen.

De gehandicapte werknemer blijft volledig bezoldigd. Hiervoor mag geen dienstonderbreking doorgezonden worden.

Ziekterecht contractuele personeelsleden

Toepassing vanaf 01/01/2014

Bronvermelding:

Wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
[Besluit van de Vlaamse Regering van 15/02/2008](#) betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding
[Omzendbrief van 21/09/2007](#) Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Toepassingsgebied:

het voormelde besluit is van toepassing op de tijdelijk aangestelde personeelsleden van:

- het tijdelijk werklieden personeel (TWP)
- de contractuelen van het departement onderwijs (CODO's)
- de gesubsidieerde contractuelen van het Brussels Gewest (GECO's)
- de gesubsidieerde contractuelen bij de Stichting Vlaams Schoolsport (GESCO's)
- contractuele kinderverzorgsters en verpleegsters van de Kinderdagverblijven verbonden aan de basisscholen van het gemeenschapsonderwijs te Brussel
- de deskundigen van de lokale overlegplatforms (LOP-ers)
- de opvoeders voor- en nabewaking in de basisscholen verbonden aan het Koninklijk Atheneum van Brussel
- de startbaners
- de personeelsleden van de centra voor basiseducatie tot 31/12/2017

1.1. Bepaling van het recht voor TWP's (arbeiders)

overeenkomstig artikel 52 van de Wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

1.1.1. Uitputting recht op bezoldigd ziekteverlof

Het tijdelijk werklieden personeelslid dat zijn opdracht effectief heeft opgenomen, heeft recht op een gewaarborgd salaris gedurende de eerste 30 dagen van de afwezigheid wegens ziekte. Vanaf de 31^{ste} dag valt het personeelslid volledig ten laste van het ziekenfonds.

Een personeelslid die ten minste nog geen volledige maand ononderbroken in dienst is, heeft bij ziekte tijdens deze maand geen recht op een gewaarborgd salaris. Wanneer het personeelslid die anciënniteit bereikt in de loop van het ziekteverlof kan hij voor de overblijvende dagen aanspraak maken op een gewaarborgd salaris.

De periode van een maand vangt aan op de dag van indiensttreding en kan 31, 30, 29 of 28 kalenderdagen bevatten.

De heer Janssens P. is aangesteld van 15/01/2014 tot 31/08/2014 en ziek van 28/01/2014 tot 21/02/2014.

De periode van een maand loopt van 15/01/2014 tot 14/02/2014.

Voor de periode van 28/01/2014 tot 14/02/2014 heeft hij geen recht op een gewaarborgd salaris en is ten laste van het ziekenfonds.

Voor de periode van 15/02/2014 tot 21/02/2014 heeft hij wel recht op een gewaarborgd salaris.

Na een dienstherhvatting van meer dan 14 kalenderdag geldt opnieuw voor de volgende periode van afwezigheid de 30 dagen regel. Wanneer er echter geen 14 dagen dienstherhvatting is tussen twee ziekteverloven in, dan worden de beide perioden van afwezigheid samenge-teld om het maximum van 30 dagen gewaarborgd salaris te berekenen.

Het tijdelijk werklieden personeelslid heeft na een werkhervatting van minder dan 14 kalenderdagen toch opnieuw recht op 30 dagen gewaarborgd salaris, indien de tweede ziekteperiode een andere ziekte is dan in de vorige ziekteperiode.

Het personeelslid zal hiervoor zelf het initiatief moeten nemen en het controleorgaan (Certimed) verzoeken het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming mede te delen dat op grond van de in zijn bezit zijnde elementen beide ziekteperiodes geen verband houden met elkaar.

Volgende afwezigheden om medische redenen komen niet in aanmerking als ziektedagen en worden niet in mindering gebracht van het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop het personeelslid nog recht heeft:

- arbeidsongeval
- een ongeval op de weg naar en van het werk;
- een beroepsziekte;
- een bedreiging door een beroepsziekte tijdens de zwangerschap of moederschapsbescherming

Het recht om afwezig te zijn is in deze gevallen niet gekoppeld aan het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop het personeelslid nog recht zou hebben. Als de bovenvermelde afwezigheden zich bevinden binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid dan worden deze afwezigheden dus zonder tijdsbeperking toegestaan.

1.1.2. Berekening van het gewaarborgd salaris

Tijdens de eerste 30 dagen van de afwezigheid wegens ziekte heeft het tijdelijk werkliedenpersoneel recht op een gewaarborgd salaris als volgt:

- de eerste 7 dagen
= gewaarborgd salaris van 100% (afhouding RSZ en bedrijfsvoorheffing)
- de volgende 7 dagen
= gewaarborgd salaris van 85,88% (geen RSZ-afhouding, wel bedrijfsvoorheffing)
- de laatste 16 dagen
= gewaarborgd salaris van 25,88% op het gedeelte van het salaris dat de [grens](#) vastgesteld door de ZIV niet overschrijdt + 85,88% op het gedeelte van het salaris dat die grens wel overschrijdt (geen RSZ-afhouding, wel bedrijfsvoorheffing)
 - tijdens deze 16 dagen is het personeelslid ook ten laste van het ziekenfonds.

Het betrokken personeelslid ontvangt vanwege het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming een attest waarbij een overzicht wordt gegeven van de onbezoldigde periode(s). Het personeelslid overhandigt dit attest aan zijn ziekenfonds zodat dit weet vanaf welke datum er uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid dienen te gebeuren.

Voorbeelden:

Ziekteverlof arbeider in dienst getreden vanaf 01/01/2014

VB1 Ziek van 10/01/2014 t.e.m. 14/01/2014

→ niet bezoldigd van 10/01/2014 t.e.m. 14/01/2014 (eerste maand in dienst)

VB2 Ziek van 24/01/2014 t.e.m. 16/02/2014

→ niet bezoldigd van 24/01/2014 t.e.m. 31/01/2014 : 8d (eerste maand in dienst)

→ GL van 01/02/2014 t.e.m. 16/02/2014 : 8d + 16d < 30d

- van 01/02/2014 t.e.m. 06/02/2014 = 85,89% (7d – 1d niet bezoldigd)
- van 07/02/2014 t.e.m. 16/02/2014 = 25,88% (laatste 16 dagen)

Ziekteverlof arbeider met 1 maand anciënniteit

VB1 Ziek van 13/01/2014 t.e.m. 28/02/2014

→ GL van 13/01/2014 t.e.m. 11/02/2014 : 30d

- van 13/01/2014 t.e.m. 19/01/2014 = 100% : 7d
 - van 20/01/2014 t.e.m. 26/01/2014 = 85,88% : 7d
 - van 27/01/2014 t.e.m. 11/02/2014 = 25,88% : 16d
- van 12/02/2014 t.e.m. 28/02/2014 = ziekenfonds

VB2 Ziek van 13/01/2014 t.e.m. 19/01/2014

→ GL van 13/01/2014 t.e.m. 19/01/2014 = 100% : 7d

Bijkomend zelfde ziekte van 22/01/2014 t.e.m. 31/01/2014 (<14d tussen)

→ GL van 22/01/2014 t.e.m. 31/01/2014 (saldo GL)

- van 22/01/2014 t.e.m. 28/01/2014 = 85,88% : 7d
- van 29/01/2014 t.e.m. 31/01/2014 = 25,88% : 3d

Bijkomend andere ziekte van 04/02/2014 t.e.m. 23/02/2014 (<14d tussen)

→ GL van 04/02/2014 t.e.m. 23/02/2014 (nieuwe periode GL)

- van 04/02/2014 t.e.m. 10/02/2014 = 100% : 7d
- van 11/02/2014 t.e.m. 17/02/2014 = 85,88% : 7d
- van 18/02/2014 t.e.m. 23/02/2014 = 25,88% : 7d

Indien er uitsluitingsredenen voorhanden zijn is er geen gewaarborgd salaris verschuldigd; o.a. indien de arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door het personeelslid gepleegde zware fout.

1.1.3. Afwezigheid te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde

Contractuele personeelsleden afwezig te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde zijn met ziekteverlof.

Het recht op een salaris wordt alleen uitbetaald op voorwaarden dat het betrokken personeelslid de Vlaamse Gemeenschap ten bedrage van de door de Vlaamse Gemeenschap

betaalde som in haar rechten doet treden tegen de persoon die het ongeval heeft veroorzaakt.

(zie ook omzendbrief van [15 december 1999](#) en de cursus schoolsecretariaten '[Verwerking van arbeidsongeval en buitendienstongeval](#)'

1.1.4. Administratieve toestand

De bezoldigde afwezigheden wegens ziekte zijn periodes van bezoldigd ziekteverlof. Als die periode binnen de periode van de arbeidsovereenkomst van het personeelslid valt dan behoudt het personeelslid tijdens dat verlof het recht op een salaris en op verhoging tot een hoger salaris.

1.2. Bepaling van het recht voor contractuelen (bedienden)

overeenkomstig artikel 70 van de Wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

1.2.1 Uitputting recht op bezoldigd ziekteverlof

Het bepalen van het recht op bezoldigd ziekteverlof voor bedienden is identiek als deze bij de TWP's (arbeiders: zie 1.1.1.).

1.2.2. Berekening van het gewaarborgd salaris

Personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van:

- onbepaalde duur of
- bepaalde duur of
- werk van 3 maanden of meer

hebben tijdens de eerste 30 dagen van de afwezigheid wegens ziekte recht op een gewaarborgd salaris van 100%. Zij hoeven nog geen maand anciënniteit te hebben. Vanaf de 31ste dag valt het personeelslid volledig ten laste van het ziekenfonds

Voorbeelden:

Ziekteverlof bediende met en contract langer dan 3 maanden

VB1 ziek van 13/01/2014 t.e.m. 28/02/2014

→ GL van 13/01/2014 t.e.m. 11/02/2014 = 100% (30d)

→ van 12/02/2014 t.e.m. 28/02/2014 = ziekenfonds

VB2 ziek van 13/01/2014 t.e.m. 19/01/2014

→ GL van 13/01/2014 t.e.m. 19/01/2014 = 100% (7d)

Bijkomend zelfde ziekte van 22/01/2014 t.e.m. 25/02/2014 (<14d tussen)

→ GL van 22/01/2014 t.e.m. 23/02/2014 = 100% (saldo GL 23d)

→ van 24/02/2014 t.e.m. 25/02/2014 = ziekenfonds

Bijkomend andere ziekte van 10/03/2014 t.e.m. 20/03/2014 (<14d tussen)

→ GL van 10/03/2014 t.e.m. 20/03/2014 (nieuwe periode GL)

Personeelsleden die werden aangeworven voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden (bv vervanging in een kinderdagverblijf) hebben tijdens de eerste maand dienst

geen recht op een gewaarborgd salaris. Indien zij één maand anciënniteit tellen hebben zij recht op een gewaarborgd salaris als volgt:

- de eerste 7 dagen
= gewaarborgd salaris van 100% (afhouding RSZ en bedrijfsvoorheffing)
- de volgende 7 dagen
= gewaarborgd salaris van 86,93% (geen RSZ-afhouding, wel bedrijfsvoorheffing)
- de laatste 16 dagen
= gewaarborgd salaris van 26,93 % op het gedeelte van het salaris dat de grens vastgesteld door de ZIV niet overschrijdt + 86,96% op het gedeelte van het salaris dat die grens wel overschrijdt (geen RSZ-afhouding, wel bedrijfsvoorheffing)
 - tijdens deze 16 dagen is het personeelslid ook ten laste van het ziekenfonds.

Het betrokken personeelslid ontvangt vanwege het Vlaams Ministerie Van Onderwijs en Vorming een attest waarbij een overzicht wordt gegeven van de onbezoldigde periode(s). Het personeelslid overhandigt dit attest aan zijn ziekenfonds zodat dit weet vanaf welke datum er uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid dienen te gebeuren.

Voorbeelden:

Ziekteverlof bediende met en contract minder dan 3 maanden en in dienst getreden vanaf 01/01/2014

VB1 ziek van 24/01/2014 t.e.m. 16/02/2014

→ niet bezoldigd van 24/01/2014 t.e.m. 31/01/2014 : 8d (eerste maand in dienst)

→ GL van 01/02/2014 t.e.m. 16/02/2014 : 8d + 16d < 30d

- van 01/02/2014 t.e.m. 06/02/2014 = 86,93% (7d – 1d niet bezoldigd)
- van 07/02/2014 t.e.m. 16/02/2014 = 26,93% (laatste 16 dagen)

VB2 ziek van 05/02/2014 t.e.m. 23/03/2014

→ GL van 05/02/2014 t.e.m. 06/03/2014 (30d)

- van 05/02/2014 t.e.m. 11/02/2014 = 100% (7d)
- van 12/02/2014 t.e.m. 18/02/2014 = 86,93% (7d)
- van 19/02/2014 t.e.m. 06/03/2014 = 26,93% (16d)

→ van 07/03/2014 t.e.m. 23/03/2014 = ziekenfonds

Indien er uitsluitingsredenen voorhanden zijn is er geen gewaarborgd salaris verschuldigd; o.a. indien de arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door het personeelslid gepleegde zware fout.

1.2.3. Afwezigheid te wijten aan een ongeval, veroorzaakt door de fout van een derde

Zie TWP's

1.2.4. Administratieve toestand

Zie TWP's

1.3. Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

Contractuele personeelsleden vallen onder de ziekteverzekering. Toestemming voor deeltijdse prestaties gebeurt door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. De toestemming van het ziekenfonds moet op papier naar het werkstation worden gezonden.

De contractuelen ontvangen geen salaris voor de niet meer gepresterde uren. Zij krijgen een specifieke ziekte-uitkering bovenop het loon voor deze deeltijdse prestaties.

De werkgever is niet verplicht deeltijdse prestaties aan contractuele personeelsleden toe te staan.

De dienstonderbrekingen worden elektronisch medegedeeld met een RL1:

- dienstonderbreking 158 : VVP wegens ziekte 50 - 74 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 50 en 74 %
- dienstonderbreking 159 : VVP wegens ziekte ≥ 75 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage van ≥ 75 %

2. Formaliteiten

[Zie punt 3](#) ziekterecht statutaire personeelsleden